

Número 13.- Sesión Extraordinaria celebrada por el Excelentísimo Ayuntamiento Pleno de Rota, en primera convocatoria el día veintiuno de junio del año dos mil diecisiete.

Presidente

D. José Javier Ruiz Arana

Tenientes de Alcalde

D. Daniel Manrique de Lara Quirós
D. Antonio Franco García
D^a Encarnación Niño Rico

Concejales

D^a Nuria López Flores
D. Manuel Jesús Puyana Gutiérrez
D^a Laura Almisas Ramos
D. José Antonio Medina Sánchez
D^a Lourdes María Couñago Mora
D^a Esther García Fuentes
D^a Yolanda Morales García
D. Manuel Bravo Acuña
D. Oscar Curtido Naranjo
D^a Auxiliadora Izquierdo Paredes
D. Francisco Laynez Martín
D. Juan Jesús Pérez de la Lastra
D. Antonio Izquierdo Sánchez
D^a M^a Angeles Sánchez Moreno
D^a Laura Luna Jaime
D^a Juana Reyes García
D. Moisés Rodríguez Fénix

Secretario General

D. Juan Carlos Utrera Camargo

En la Villa de Rota, siendo las dieciocho horas y cinco minutos del día veintiuno de junio del año dos mil diecisiete, en el Salón Capitular de esta Casa Consistorial, sito en c/ Cuna, se reúne el Pleno de este Excelentísimo Ayuntamiento, a fin de celebrar en primera citación Sesión Extraordinaria, previamente convocada de forma reglamentaria.

Preside el Sr. Alcalde-Presidente, D. José Javier Ruiz Arana, y asisten los señores que anteriormente se han relacionado.

Abierta la sesión, el Sr. Alcalde-Presidente invita a los presentes a guardar un minuto de silencio, con motivo del fallecimiento en el día de ayer de D. Francisco Ponce Cordones, Hijo Predilecto de la Villa de Rota, habiéndose decretado un día de luto oficial, desde las 14,00 horas del miércoles 21 de junio hasta las 14,00 horas del jueves 22 de junio, y que durante el citado día las banderas ondeen a media asta en señal de luto, uniéndose de esta forma el pueblo de Rota, a la iniciativa de este Excmo. Ayuntamiento, queriendo hacer patente con este gesto, el dolor y pesar ante los familiares y el pueblo de Rota, por la pérdida de este insigne roteño.

Seguidamente, todos los miembros de la Corporación y los ciudadanos asistentes se ponen de pie, guardando un minuto de silencio.

A continuación, fueron dados a conocer los asuntos que figuraban en el Orden del Día, previamente distribuido.

PUNTO 1º.- PROPUESTA DEL TENIENTE DE ALCALDE DELEGADO DE PERSONAL, PARA APROBAR EL ACUERDO REGULADOR SOBRE RETRIBUCIONES Y CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS FUNCIONARIOS DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ROTA.

Por el Sr. Secretario General se da lectura a Dictamen de la Comisión Informativa General y Permanente, en la sesión celebrada el pasado día 16 de junio de 2017, al punto 2º, en la que se dictaminó favorablemente, por mayoría, es decir, con el voto a favor del Sr. Presidente, de los representantes del Grupo Municipal del Partido Socialista y del representante del Grupo Municipal del Partido Izquierda Unida-Los Verdes, y la abstención de los representantes del Grupo Municipal del Partido Roteños Unidos y del representante del Grupo Mixto SI SE PUEDE ROTA, la propuesta del Teniente de Alcalde Delegado de Personal, para aprobar el Acuerdo Regulador sobre retribuciones y condiciones de trabajo de los funcionarios del Excmo. Ayuntamiento de Rota.

Se conoce el texto de la propuesta que formula el Teniente de Alcalde Delegado de Personal, D. Daniel Manrique de Lara Quirós, cuyo tenor literal es el siguiente:

“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, garantiza a los empleados públicos el derecho a la negociación

colectiva, entendiéndose ésta como el derecho a negociar la determinación de las condiciones de trabajo de los mismos, además del derecho a la representación y participación institucional para la determinación de esas condiciones de trabajo.

En cumplimiento de ese derecho a la negociación, por este Delegado, en representación del Equipo de Gobierno, se ha venido manteniendo con todas las secciones sindicales representadas en este Ayuntamiento - ASIF, UGT, SPPME-A, CC.OO. SIP-AN y CSIF -, diversas reuniones tendentes a la modificación del hasta ahora vigente "Acuerdo Regulador sobre retribuciones y condiciones de trabajo" que, salvo modificaciones puntuales, databa de 2004 y que era preciso adaptar a la nueva realidad social en la que se desenvuelven los funcionarios municipales, y a la nueva realidad económica y organizativa en la que se encuentra nuestro Ayuntamiento.

Esos contactos previos se han materializado en sendas convocatorias de la Mesa General de Negociación de los funcionarios municipales, durante los pasados días 7 y 9 de junio, en las que se han alcanzado, por unanimidad de todos los integrantes de la Mesa, respectivos acuerdos sobre los textos objeto de negociación, entre ellos el "Acuerdo Regulador sobre retribuciones y condiciones de trabajo 2017/2019.

Constan en el expediente de tramitación los Informes emitidos por la Intervención Municipal y Área de Personal que a continuación se relacionan:

- Informes de la Intervención Municipal de fecha 16 de abril de 2017.
- Informes de la Jefatura de RR.HH. de fecha 16 de abril de 2017.

Del mismo modo, constan informes, tanto de la Intervención Municipal como de la Jefatura de RR.HH., ambos de fecha 13 de junio de 2017.

Dado que en cumplimiento de lo establecido en el artículo 38.3 del Estatuto Básico del Empleado Público, para la validez y eficacia de los acuerdos alcanzados es necesaria la aprobación formal de los órganos de gobierno es por lo que vengo a proponer el que se adopte acuerdo aprobatorio sobre

- Acuerdo Regulador sobre retribuciones y condiciones de trabajo 2017/2019.

No obstante, el Excmo. Ayuntamiento Pleno, con su superior criterio resolverá lo que estime más conveniente."

Asimismo, es conocido informe emitido por la Jefa de Recursos Humanos, D^a Rocío Rodríguez Sánchez, de fecha 16 de abril de 2017, cuyo tenor literal es el siguiente:

“ASUNTO: PROPUESTA INICIAL DE MODIFICACIÓN DE ACUERDO REGULADOR SOBRE RETRIBUCIONES Y CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS FUNCIONARIOS DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ROTA.

Por la Delegación de Personal se remite a este Área, borrador de propuesta de modificación de acuerdo regulador sobre retribuciones y condiciones de trabajo de los funcionarios de este Ayuntamiento al objeto de que se emita el informe que corresponda sobre las diversas cuestiones que se proponen por las diferentes secciones sindicales.

Entrando a analizar el texto propuesto, cabe hacer las siguientes consideraciones:

PRIMERO.- NORMATIVA VIGENTE: Las referencias que se contienen en el mismo sobre la Ley 30/1.992 de 26 de noviembre, han de entenderse a los preceptos equivalentes de la Ley 39/2015 y 40/2.015, ambas de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y del Régimen Jurídico del Sector Público, respectivamente, las cuales se encuentran en vigor desde el pasado 2 de octubre de 2.016.

SEGUNDO.- ARTÍCULO 5 DEL ACUERDO REGULADOR: En el artículo 5 *“Plantillas de personal/oferta y relación de puestos de trabajo”*, se proponen dos cuestiones:

- Prioridad a la cobertura de las vacantes mediante promoción interna, teniendo preferencia el personal en situación de “expectativa de destino” y/o de “excedencia forzosa”.
- Creación de bolsa interna entre funcionarios interesados en cambio de destino, tanto para promoción horizontal como vertical

Con respecto a la primera de las cuestiones, ha de tenerse en cuenta que, a fecha de emisión del presente informe, no ha entrado en vigor la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio 2.017. No obstante, desde el año 2.012 se vienen aplicando limitaciones a la incorporación de personal de nuevo ingreso, estableciéndose, con carácter general, un porcentaje de tasa de reposición que ha de respetarse para determinar el número máximo de plazas que pueden ser ofertadas.

No se tienen en cuenta para el cálculo de dicha tasa de reposición aquellas vacantes que ya hubieran sido incluidas en ofertas de empleos anteriores, ni las que se cubran mediante promoción interna, por lo que dar prioridad a la forma de provisión propuesta de las vacantes mediante promoción interna se considera ajustada a derecho.

Sobre la preferencia de los funcionarios que se encuentren en situación de expectativa de destino y/o en situación de excedencia forzosa, ha de tenerse en cuenta lo dispuesto en el artículo 12 del Real Decreto Legislativo 365/1.995: *"1. Los funcionarios afectados por un procedimiento de reasignación de efectivos, que no hayan obtenido puesto en las dos primeras fases previstas en el apartado g) del artículo 20.1 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, pasarán a la situación de expectativa de destino. Los funcionarios en expectativa de destino se adscribirán al Ministerio para las Administraciones Públicas, a través de relaciones específicas de puestos en reasignación, pudiendo ser reasignados por éste en los términos establecidos en el mencionado artículo.*

2. Los funcionarios permanecerán en esta situación un período máximo de un año, transcurrido el cual pasarán a la situación de excedencia forzosa.

3. Los funcionarios en situación de expectativa de destino estarán obligados a aceptar los puestos de características similares a los que desempeñaban que se les ofrezcan en la provincia donde estaban destinados; a participar en los concursos para la provisión de puestos de trabajo adecuados a su Cuerpo, Escala o Categoría que les sean notificados, situados en dichas provincias de destino, así como a participar en los cursos de capacitación a los que se les convoque, promovidos o realizados por el Instituto Nacional de Administración Pública y los Centros de formación reconocidos.

A efecto de lo dispuesto en el párrafo anterior, se entenderán como puestos de similares características aquellos que guarden similitud en su forma de provisión y retribuciones respecto al que se venía desempeñando. El incumplimiento de estas obligaciones determinará el pase a la situación de excedencia forzosa."

Dicho precepto ha de ponerse en relación con el artículo 13 de ese mismo Real Decreto Legislativo, referente a la excedencia forzosa y que viene a señalar lo siguiente:

"1. La excedencia forzosa se produce por las siguientes causas:

a) Para los funcionarios en situación de expectativa de destino, por el transcurso del período máximo establecido para la misma, o por el incumplimiento de las obligaciones determinadas en el párrafo segundo del apartado 5 del artículo 29 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.

b) Cuando el funcionario declarado en la situación de suspensión firme, que no tenga reservado puesto de trabajo, solicite el reingreso y no se le conceda en el plazo de seis meses contados a partir de la extinción de la

responsabilidad penal o disciplinaria, en los términos establecidos en el artículo 22 de este Reglamento.

2. En el supuesto contemplado en el párrafo a) del apartado anterior, el reingreso obligatorio deberá ser en puestos de características similares a las de los que desempeñaban los funcionarios afectados por el proceso de reasignación de efectivos. Estos funcionarios quedan obligados a participar en los cursos de capacitación que se les ofrezcan y a participar en los concursos para puestos adecuados a su Cuerpo, Escala o Categoría, que les sean notificados.

3. Los restantes excedentes forzosos estarán obligados a participar en los concursos que se convoquen para la provisión de puestos de trabajo cuyos requisitos de desempeño reúnan y que les sean notificados, así como a aceptar el reingreso obligatorio al servicio activo en puestos correspondientes a su Cuerpo o Escala.

4. El incumplimiento de las obligaciones recogidas en este artículo determinará el pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

De los preceptos antes transcritos se desprende que los funcionarios que se encuentren en dichas situaciones administrativas (expectativa de destino y/o excedencia forzosa) deberán ingresar obligatoriamente en los puestos de características similares a los que desempeñaban, en los términos recogidos en dicho articulado, siendo igualmente obligatorio participar en los procesos de selección que se les notifique de puestos adecuados a su cuerpo, escala o categoría. Por tanto, no es propiamente que se les otorgue una situación preferente, en un sistema de promoción interna, para ocupar puestos vacantes. Se trata de que obligatoriamente han de reingresar en puestos de similares características a las que desempeñaban, debiendo participar obligatoriamente en los procedimientos de provisión de puestos adecuados a su cuerpo o escala que se les notifique.

Por lo que se refiere a la segunda de las cuestiones, esto es, creación de bolsa interna de funcionarios que interesan cambio de destino, ha de significarse que en ningún momento puede confundirse con los efectos de una promoción interna para ocupación de vacantes, bien por ascenso a otro grupo o subgrupo superior (promoción interna vertical) o por cambio a otro cuerpo o escala dentro del mismo subgrupo (promoción interna horizontal), que se habrán de ajustar a las normas contenidas en los artículos 77 y siguientes del Real Decreto Legislativo 364/1.995.

Se trataría de los supuestos en que se solicite el cambio de puesto a otra dependencia, de igual categoría y grupo o subgrupo (carrera vertical), para lo que habrá de estarse a las normas reguladoras de los procedimientos de la provisión de puestos de trabajo. Sobraría la alusión, en

este apartado, a la promoción horizontal, entendida como carrera horizontal, en cuanto que la misma no implica cambio de puesto de trabajo. Por tanto, la propuesta de bolsa interna para cambio de puesto, debería referirse únicamente a los supuestos de carrera vertical, del artículo 16.3 b) del Real Decreto Legislativo 5/2.015.

TERCERO.- ARTÍCULO 7 y 8 DEL ACUERDO REGULADOR.- Al respecto cabe hacer las siguientes consideraciones:

Primero.- En atención a lo dispuesto en el artículo 94 de la Ley de Bases del Régimen Local (en el que se establece que, en el ámbito local, la jornada laboral en cómputo anual será la misma que la que se fije para los funcionarios civiles de la Administración del Estado) por acuerdo de la Mesa de Negociación de fecha 28 de noviembre de 2.016, se aprobó ajustar el contenido del artículo 7 del Acuerdo Regulador, en su apartado primero, al previsto en Resolución de 28 de diciembre de 2.012, de la Secretaría del Estado de Administraciones Públicas, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos, en cuyo artículo 3.2 a) se establece la distribución de la jornada semanal de 37 horas y media, en horario de mañana, del siguiente modo:

"El horario fijo de presencia en el puesto de trabajo será de 9,00 a 14,30 horas de lunes a viernes. El tiempo restante hasta completar la jornada semanal se realizará en horario flexible, entre las 7,30 y las 9,00 de lunes a viernes y entre las 14,30 y las 18,00 de lunes a jueves, así como entre las 14,30 y las 15,30 horas los viernes."

Tal como ya se informó en su momento por este Área de Personal, es materia sujeta a normativa estatal la jornada laboral, debiendo respetarse un promedio anual de 1.642 horas, y que corresponden con un promedio semanal de 37 horas y media, de obligado cumplimiento por todos los colectivos de este Ayuntamiento, incluidos los sujetos a turnos rotatorios.

Es su distribución lo que es materia objeto de negociación, debiendo respetarse, en todo caso, el cumplimiento de la jornada anual establecida legalmente, circunstancia ésta que ha de darse para que proceda el mantenimiento de cualquier compensación horaria, como las previstas en el artículo 58 y Anexo IV del acuerdo regulador.

En concreto, el Anexo IX que se propone añadir al Acuerdo Regulador, denominado Turno de la Policía Local, ha de respetar en todo caso la jornada anual establecida legalmente.

Segundo.- Sobre la posibilidad de computar horas de formación como de trabajo efectivo cabe hacer las siguientes consideraciones:

La formación de los empleados públicos aparece conceptuada como un derecho-deber. Así, en el artículo 14 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, se reconoce, en el apartado g) el derecho a la formación continua y a la actualización permanente de los conocimientos y capacidades profesionales, preferentemente en horario laboral. Es en el artículo 54.8 donde se configura como un deber, estableciendo que los empleados públicos mantendrán actualizada su formación y cualificación.

Ahora bien, no se regula en dicho cuerpo normativo cómo deben ser los cursos, ni sus condiciones de desarrollo, materia que sí puede ser objeto de negociación. Como es un derecho, los empleados públicos pueden solicitar que se les forme; pero las administraciones, pueden decidir, previa negociación, si los cursos serán on-line o presenciales, con o sin exámenes, con o sin control de presencia.

Pero, como decimos, no se trata solo de un derecho, sino también un deber, por lo que cuando la asistencia a los cursos de formación es obligatoria, entiende quien suscribe que debe computarse las horas del curso como de trabajo efectivo.

La Resolución de 28 de diciembre de 2012 de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos, de aplicación supletoria en el ámbito local, salvo en materia de jornada anual por imponerlo así de forma expresa el artículo 94 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, establece en su artículo 10, apartado primero lo siguiente:

"El tiempo destinado a la realización de cursos de formación dirigidos a la capacitación profesional o a la adaptación a las exigencias de los puestos de trabajo, programados por los diferentes promotores previstos en los correspondientes Acuerdos de Formación para el empleo, así como los organizados por los distintos órganos de la Administración General del Estado, se considerará tiempo de trabajo a todos los efectos, cuando los cursos se celebren dentro del horario de trabajo y así lo permitan las necesidades del servicio."

En dicho precepto se establece igualmente que *"la Administración podrá determinar la asistencia obligatoria a aquellas actividades formativas necesarias para el buen desempeño de las tareas propias del puesto de trabajo, en cuyo caso su duración se considerará como tiempo de trabajo a todos los efectos."*

Será en los supuestos antes contemplados cuando se consideren las horas que se dediquen a formación como tiempo efectivo de trabajo (para el cómputo anual de jornada laboral).

El abono de horas de asistencia obligatoria a cursos, como servicios extraordinarios procedería únicamente cuando esas horas excedan de la jornada ordinaria legalmente establecida.

Tercero.- En el último párrafo del apartado primero del artículo 7 del borrador del Acuerdo Regulador se prevé lo siguiente:

"Cuando alguno de los 14 días festivos del año coincida en sábado, los funcionarios podrán disfrutar de otro día a cambio, con excepción de los colectivos de Policía Local y Residencia de Ancianos, así como cualquier otro puesto que pudiera encontrarse en las mismas circunstancias. Esta reducción horaria supone una media de 10 horas anuales. Estas horas se abonarán al precio de hora extraordinaria del grupo correspondiente."

Sobre las 10 horas de promedio previstas en el párrafo anterior antes transcrito, entiende quien suscribe que el pago de horas festivas no disfrutadas no puede ser de un promedio, sino de las que efectivamente no puedan disfrutarse en el año que correspondan con sábado festivo.

Por su lado, el párrafo segundo y tercero del artículo 7 del borrador del acuerdo regulador señala lo siguiente:

"2. Las guardias serán obligatorias para todos los Funcionarios que sus puestos de trabajo la requiera, abonándoseles un complemento de productividad, que será negociado con los representantes sindicales, salvo que estuviesen contempladas en el presente convenio."

3. Los servicios extraordinarios, serán comunicados por escrito al menos con 24 horas de antelación, como mínimo, siendo retribuidos por horas extraordinarias, motivando la urgencia. Si una vez comunicado el servicio extraordinario al funcionario, ésta quedara resuelto por causas no imputables al mismo, éste tendrá derecho a percibir la retribución de cuatro horas de servicios extraordinarios en los términos contemplados en el capítulo X del presente convenio."

En lo que se refiere al párrafo segundo, relativo a las guardias, se comunica por la Delegación de Personal que dicho extremo será tratado en Reglamento que está siendo objeto de redacción.

En relación con el derecho a percibir cuatro horas de servicios extraordinarios en el caso previsto en el párrafo tercero anterior, entiende quien suscribe que no procede dicho pago si el servicio extraordinario no se ha producido finalmente y ello en aplicación de lo dispuesto en el artículo 6.3 del Real decreto 861/1.986, del que se desprende que se abonan aquellos realizados fuera de la jornada habitual.

Cuarto.- Por lo que se refiere al párrafo "*En cualquier caso, se entiende que el tiempo necesario para preparar, recoger, ordenar o guardar las ropas, materiales y demás útiles es tiempo de trabajo efectivo*", ha de significarse lo siguiente:

Uno de los aspectos cruciales y más controvertidos en la regulación de la jornada de trabajo es el referido a su cómputo, particularmente, al exigirse que se trate de «tiempo de trabajo efectivo» y ser éste un concepto jurídico indeterminado que debe ser concretado por la negociación colectiva. La delimitación de lo que ha de entenderse por tiempo de trabajo efectivo la acomete en nuestro ordenamiento jurídico el ordinal 5 del art. 34 LET al indicar que *«el tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo»*.

En términos del TS en la sentencia de 21 de octubre de 1994, «la jornada efectiva de trabajo es el tiempo que, en cómputo diario, semanal o anual, dedica el trabajador a su cometido laboral propio». De este modo, parece razonable entender que el precepto exige «que la presencia en el puesto de trabajo tenga lugar durante la totalidad de la jornada». Dicho en otros términos, se produce una equiparación entre el concepto «tiempo de trabajo» y el de «tiempo de presencia u ocupación efectiva».

Ahora bien, el cómputo del tiempo de ocupación efectiva del trabajador requiere un doble esfuerzo de definición. Es necesario, primero, precisar el momento de inicio y finalización de la jornada. La jornada se inicia en el instante en que el trabajador accede a su puesto de trabajo y está listo para trabajar, y finaliza cuando aún está prestando servicios efectivos. En segundo lugar, se requiere determinar, en su caso, el régimen de ciertas actividades preparatorias o complementarias, interrupciones, etc., que sirven a la puesta a disposición para trabajar de las personas empleadas.

Respecto a este tipo de actividades la norma legal no proporciona pautas para determinar cómo hay que computar el tiempo que el trabajador invierte en la realización de las mismas, de manera que sobre ellas hay que estar a las consideraciones que por convenio colectivo o por acuerdo entre la partes se establezcan sobre estos periodos de tiempo, dado el carácter dispositivo de la regulación de estos aspectos por el art. 34 LET; o bien, a la jurisprudencia recaída sobre estos asuntos.

De este modo, se consideran como jornada de trabajo -y, por consiguiente, tiempo de trabajo efectivo-, entre otros, el tiempo dedicado a los «trabajos de puesta en marcha y cierre de los demás», consistentes en las operaciones previas o posteriores a la realización de un trabajo, tales como calentamiento de motores, encendido de hornos, limpieza etc.; el invertido en los desplazamientos entre el depósito de armas y el centro donde presta sus servicios el vigilante de seguridad; el destinado a reconocimientos médicos; el invertido en registros debidos a iniciativa empresarial; y el «tiempo dedicado a

desplazarse desde el centro de trabajo a distinto lugar» cuando «el horario se anticipa para el trabajador a fin de realizar una actividad concreta en un determinado lugar» que no es el de trabajo. Cabe precisar, respecto al último de los supuestos mencionados, que «tales desplazamientos no son los propios de la ida y vuelta al trabajo desde el domicilio o residencia del trabajador, sino que están determinados por un deber impuesto por la empresa en atención a las necesidades o conveniencias del servicio».

La tendencia general desde la Ley del Estatuto de los Trabajadores de 1980 ha sido reducir al máximo las ficciones jurídicas en las que se consideran como tiempo de trabajo efectivo aquellos períodos en los que no se produce una auténtica prestación de servicios, y ello en virtud de la finalidad última que subyace a la redacción del art. 34.5 LET, esto es, la protección de la productividad del empresario. En este sentido, han quedado excluidos de la definición legal de tiempo efectivo de trabajo realizada por la ley del Estatuto de Trabajadores, entre otros, el tiempo empleado en el trayecto del trabajador desde el domicilio al centro de trabajo o viceversa, los periodos de tiempo destinados al acceso y la salida del trabajo, los tiempos de aseo y cambio de ropa (se establecen excepciones en este caso cuando lo exija la salud laboral o si se media exposición a agentes biológicos o cancerígenos), los periodos empleados en el transporte al centro de trabajo, el margen temporal necesario para fichar, el tiempo necesario para hacer efectivo el cheque o talón mediante el que se abona el salario, así como los tiempos de desplazamiento desde los garajes donde se han de recoger los vehículos de la empresa al centro de trabajo.

En atención a lo expuesto, a entender de quien suscribe, el régimen de ciertas actividades preparatorias o complementarias es materia negociable, sobre la que podrá regularse vía acuerdo regulador, manteniendo el equilibrio necesario con la garantía de la productividad del empresario.

Quinto.- Sobre posibilidad de renuncia a descanso mínimo de doce horas entre jornadas, nada se recoge en el Texto Refundido del Estatuto del Empleado Público.

La normativa laboral (artículo 34 del Real Decreto Legislativo 2/2.015) es la que establece que entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

Ese mínimo de descanso de jornadas ha de ser respetado. Únicamente se contempla la posibilidad de reducirlo en el caso de trabajadores a turnos previstos en el Real Decreto 1561/1995 que regula las jornadas especiales de trabajo, que no resulta de aplicación al caso.

En concreto, su artículo 19 establece lo siguiente:

“En las empresas en que se realicen actividades laborales por equipos de trabajadores en régimen de turnos, y cuando así lo requiera la

organización del trabajo, se podrá acumular por períodos de hasta cuatro semanas el medio día del descanso semanal previsto en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores, o separarlo del correspondientes al día completo para su

En dichas empresas, cuando al cambiar el trabajador de turno de trabajo no pueda disfrutar del descanso mínimo entre jornadas establecido en el artículo 34.3 del citado Estatuto, se podrá reducir el mismo, en el día en que así ocurra, hasta un mínimo de siete horas compensándose la diferencia hasta las doce horas establecidas con carácter general en los días inmediatamente siguientes."

De lo expuesto se desprende que cabría reducir la duración del descanso entre jornadas, en el caso de los trabajadores a turnos previstos en dicha norma, hasta un mínimo de 7 horas, siempre y cuando se compense la diferencia hasta las 12 horas, en los días inmediatamente siguientes

En este sentido, la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de La Rioja, de 23 de octubre de 1.997, establece lo siguiente:

"En el presente caso, tratándose de una empresa que realiza sus actividades en régimen de turnos de cinco equipos de trabajo (A, B, C, D y E), que abrió en julio de 1996 una tercera línea de producción, para la que contrató a veintiocho trabajadores, lo que conllevó la adaptación del calendario laboral del año siguiente a dicha circunstancia, nos encontramos en el supuesto del artículo 19.2 del Real Decreto 1561/1995, de 21 septiembre, cumpliéndose la prevención legal de respetar su descanso mínimo entre jornadas de siete horas -en los cuatro días a los que el conflicto se refiere era de ocho horas- con tal de compensar en los días inmediatamente siguientes la diferencia hasta las doce horas establecidas con carácter general para el descanso entre jornadas en el artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores, compensación de descanso que, en el relato fáctico de la sentencia, incluso revisado con el alcance que ha sido solicitado por la parte suplicante, no aparece que haya sido incumplida."

En definitiva, la única previsión normativa que se ha encontrado referente a reducción de periodo de descanso entre jornadas, no es de aplicación al caso.

En este sentido, a entender de quien suscribe, permitir la reducción del mínimo de doce horas de descanso entre jornadas no es acorde con el derecho de la administración a un servicio efectivo de trabajo. El permitir este tipo de acumulación solo puede ocasionar un aumento de estrés y enfermedades del empleado público, con los consiguientes riesgos de baja laboral y peor servicio público.

CUARTO.- ARTÍCULO 9 DEL ACUERDO REGULADOR "DESCANSO DIARIO":

En el referido artículo 9 se recoge lo siguiente:

"Aquellos funcionarios que por razones del servicio no puedan descansar este periodo diario de 30 minutos, le serán abonadas las horas como extraordinarias o en descanso en función de las necesidades del servicio, previo informe del área de personal, en el que se especifique si se cumplen las circunstancias de que solo hay una persona en la dependencia municipal encargada de atender al público y sin posibilidad de cerrar la misma".

No procede el pago en concepto de horas como servicio extraordinarios que se propone y ello en atención a lo dispuesto por la Sala de lo Social del TS, que ha dictado sentencia, de fecha 12 de noviembre de 2015 (recurso número 14/2015), por la que establece que los periodos de descanso por refrigerio (de entre 20 y 30 minutos) que no pueden disfrutarse por el trabajador no puede ser calificado ni retribuido como hora extraordinaria en sentido estricto, en tanto que ya se halla incluido y retribuido en la jornada anual colectivamente pactada.

Respecto a la reducción horaria de funcionarios que estén a cinco años de jubilarse, tener en cuenta el artículo 30.4 de la ley 30/1984, regulador de la cesión progresiva de actividades. Dicho precepto viene a establecer que *"a los funcionarios a quienes falten menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa, establecida en el artículo 33 de esta Ley, podrán obtener a su solicitud la reducción de su jornada de trabajo hasta un medio, con la reducción de retribuciones que se determine reglamentariamente, siempre que las necesidades del servicio lo permitan"* (artículo 30.4 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública).

La reducción horaria prevista en convenio parece ser impuesta, no a voluntad del trabajador. No se determina nada respecto a retribuciones, que deberán también sufrir una reducción proporcional.

QUINTO: VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Primero: Vacaciones y licencias y/o permisos:

El artículo 103.3 de la Constitución Española determina que la ley regulará el estatuto de los funcionarios públicos, y las peculiaridades del ejercicio de su derecho a sindicación.

Según la Sentencia del Tribunal Constitucional 235/2000, de 5 de octubre, «el régimen estatutario» está reservado a la Ley en virtud del artículo 103.3 de la Constitución siendo el estatuto de los funcionarios públicos la normativa relativa a la adquisición y pérdida de la condición de funcionario, las condiciones de promoción de la carrera administrativa y a las situaciones que en esta puedan darse, los derechos y deberes y responsabilidades de los

funcionarios y a su régimen disciplinario, así como a la creación e integración, en su caso, de cuerpos y escalas funcionariales y al modo de provisión de puestos de trabajo al servicio de las Administraciones Públicas. Y entre los derechos de los funcionarios están los permisos, licencias y vacaciones.

De conformidad con el artículo 142 del Texto Refundido de Disposiciones Legales vigentes en materia de régimen local, *“los funcionarios de la Administración Local tendrán derecho a las recompensas, permisos, licencias y vacaciones retribuidas previstas en la legislación sobre función pública de la Comunidad Autónoma respectiva y, supletoriamente, en la aplicable a los funcionarios de la Administración del Estado”*

En atención a lo expuesto, ha de estarse a la normativa que con rango de ley se haya dictado por la Comunidad Autónoma de Andalucía en dicha materia.

La Ley 6/1.985 de 28 de noviembre, de Ordenación de la Función Pública en la Junta de Andalucía, no contiene regulación al respecto.

Posteriormente, por Decreto Ley 1/2012, de 19 de junio, de Medidas Fiscales, Administrativas, Laborales y en materia de Hacienda Pública para el reequilibrio económico-financiero de la Junta de Andalucía, se regula en su artículo 26 los permisos y vacaciones del personal de dicha administración, y que, en su apartado primero, venía a establecer lo siguiente:

“El personal funcionario y eventual referido en el artículo 3.a) y b), no incluido en el artículo siguiente, tendrá derecho exclusivamente a las vacaciones y permisos establecidos en los artículos 48, 49 y 50 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, y, además, a los permisos por asuntos particulares sin retribución, matrimonio o inscripción como pareja de hecho en el correspondiente registro público, los permisos retribuidos adicionales al de parto o adopción, y cuidado de hijo o hija menor de dieciséis meses, previstos en los artículos 11.1.2.c), 12.1.1, 12.1.5 y 12.1.8 del Decreto 349/1996, de 16 de julio, por el que se regulan las diversas formas de prestación del tiempo de trabajo del personal funcionario en la Administración de la Junta de Andalucía.”

No obstante, dicho Decreto-ley fue modificado por Decreto Ley 3/2012, de 24 de julio, para adaptarlo al Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de Medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, en cuyo artículo único, apartado séptimo, establece lo siguiente:

“7. Las vacaciones y permisos del personal referido en los artículos 26, 27, 28 y 29 del Decreto-ley 1/2012, de 19 de junio, se ajustarán a lo dispuesto en los artículos 48 y 50 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en su redacción dada por el artículo 8 del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio. Dicho personal tendrá derecho

asimismo a los permisos recogidos en el artículo 49 del Estatuto Básico del Empleado Público, así como a los permisos retribuidos adicionales al de parto o adopción y a los permisos sin retribución recogidos en la normativa de Función Pública de la Junta de Andalucía”

A la vista de lo expuesto, en materia de vacaciones y permisos habrá de estarse a lo que determine la normativa reguladora del estatuto básico del empleado público, actualmente contenida en los artículos 48 y 50 del Real Decreto Legislativo 5/2.015 de 31 de octubre, así como en el artículo 49 de dicho texto normativo, además de la regulación referente a los permisos retribuidos adicionales al de parto o adopción y a los permisos sin retribución contenidos en artículos 11.1.2.c) y 12.1.5 del Decreto 349/1996, de 16 de julio.

Dicha reserva de ley conlleva que el bloque legislativo que regula la materia de permisos, vacaciones y licencias no sea identificado como una plataforma de mínimos, sobre la que se pueda negociar, pactando cada una a su libre albedrío y bajo el lema de que lo que no está prohibido por la Ley debe presumirse que está permitido y puede, por ello, ser objeto de regulación.

En atención a lo expuesto, por lo que se refiere a los permisos, vacaciones y licencias previstas en el capítulo IV del borrador de acuerdo regulador, cabe hacer las siguientes consideraciones:

1º.- Por lo que se refiere a las vacaciones, ha de estarse a lo dispuesto en el artículo 50 del Real Decreto Legislativo 5/2.015, en el que se viene a establecer que *“los funcionarios tendrán derecho a disfrutar, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor”*. Dicho precepto continúa señalando que *“a los efectos de lo previsto en el presente artículo, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.”*

La forma de distribución del disfrute de dichos días podrá ser objeto de negociación colectiva, así como los días que pueden disfrutarse agrupados, en el caso de que se considere necesaria esta medidas, pero en todo caso, ha de respetarse el máximo de días de vacaciones que en dicho artículo se establece, cual es 22 días hábiles y que únicamente podrá incrementarse, conforme a la disposición adicional decimocuarta del Real Decreto Legislativo 5/2.015 hasta un máximo de 4 días adicionales en función del tiempo de servicios prestados por los funcionarios públicos.

En atención a lo expuesto, no se ajusta a derecho, el establecer un quinto día adicional de vacaciones por 40 años o más de servicio, en cuanto que, como se ha expuesto antes, se trata de materia reservada a ley, no sujeta a negociación, ya que ésta solo podrá entrar a establecer la forma de cumplirla.

En el borrador de acuerdo regulador se establece (artículo 11) que los referidos días adicionales podrán ser disfrutados a partir del año natural siguiente al del cumplimiento de los años de servicios. En este punto cabe mencionar que dicho límite de tiempo para su aplicación no es impuesta por ninguna disposición legal, pudiendo disfrutarse desde el día siguiente al del cumplimiento de los correspondientes años de servicio, como así viene previsto en Resolución de 16 de septiembre de 2.015 de la Secretaría General de Estado de Administraciones Públicas, por la que se modifica la de 28 de diciembre de 2.012, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos.

En dicho borrador se recoge igualmente que “A los efectos previstos en el presente artículo, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales y será de aplicación lo dispuesto en la Resolución de 10 de marzo de 2.003, de la Secretaría de Estado para la Administración Pública por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal civil al Servicio de la Administración General del Estado, especialmente el apartado Primero_4.c), que dice: *“La distribución anual de la jornada no podrá alterar el número de días de vacaciones que establezca la normativa en vigor.”*

Ese párrafo ya no procede en cuanto que la referida resolución de 2.003 ya no se encuentra en vigor, siendo la vigente la Resolución antes mencionada de 28 de diciembre de 2.012, en su redacción dada por la dictada el 16 de septiembre de 2.015.

No obstante, y a este respecto, conviene aclarar que la aplicación de dichas resoluciones en el ámbito local debe entenderse con carácter supletorio, en ausencia de regulación municipal, ya que sobre la forma de cumplimiento y distribución de los días de vacaciones tiene libertad la entidad local, a través de la negociación colectiva.

Ningún inconveniente se observa en cuanto a la posibilidad de acumulación de vacaciones a los permisos de nacimiento, adopción o acogimiento dentro del año natural al que correspondan o en el inmediato posterior, ni a la previsión de disfrute de las vacaciones a continuación de situación de baja de maternidad/paternidad, cuando las primeras se han visto interrumpidas por dicha situación de baja, en cuanto que ello se estima acorde a lo dispuesto en el artículo 50.2 del Real Decreto Legislativo 5/2.015, en el que se viene a establecer que *“cuando las situaciones de permiso de maternidad, incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el periodo vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el periodo vacacional se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan y siempre*

que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado."

Con ese mismo precepto encaja la previsión de que *"en caso de enfermedad coincidente con las vacaciones se interrumpirán estas últimas, para continuarlas cuando las necesidades del servicio lo permitan atendiendo en lo posible la petición del funcionario"*.

Se entiende que no procede, en ningún caso, el disfrute de vacaciones no devengadas, del ejercicio siguiente, no siendo tampoco ajustado a la legalidad vigente, el párrafo del borrador del acuerdo regulador donde se dice lo siguiente *"Las vacaciones se disfrutarán durante los meses de Junio a Septiembre. En aquellos casos que por circunstancias del servicio no puedan ser disfrutadas en dicho período, las vacaciones serán gratificadas con tres días, que se disfrutarán a petición del interesado cuando el servicio lo permita."*

La Administración propone que las vacaciones se disfruten preferentemente en los meses de junio a septiembre, pero la imposibilidad de disfrutarlos en dichos periodos, en ningún caso puede suponer incremento de días de vacaciones, cuya cantidad está determinada por ley (22 días hábiles, con un máximo de 4 días adicionales por razón del tiempo de servicios prestados por los funcionarios).

Segundo.- En cuanto a los demás permisos y licencias previstos en el artículo 12 del borrador del acuerdo regulador, y partiendo de lo ya expuesto anteriormente (en cuanto que ha de atenderse a lo dispuesto en el artículo 48 y 49 del Real Decreto Legislativo 5/2.015, además de a la regulación referente a los permisos retribuidos adicionales al de parto o adopción y a los permisos sin retribución contenidos en artículos 11.1.2.c) y 12.1.5 del Decreto 349/1996, de 16 de julio), cabe hacer las siguientes consideraciones:

1º.- El artículo 48 l) del Real Decreto Legislativo 5/2.015 establece lo siguiente:

"Los funcionarios públicos tendrán los siguientes permisos:

("...")

l) Por matrimonio: quince días.

En atención a lo expuesto, no procede establecer por convenio 18 días, debiendo quedar los mismos en los quince antes señalados por disposición legal. Al ser días naturales (en cuanto que no se especifica por la norma que sean hábiles) el primer día debe ser necesariamente aquél en el que se produzca el hecho causante, no pudiendo hacerse coincidir éste con el primer día laborable para el funcionario (puesto que en ese caso supondría

ampliación de los días previstos en la ley), ni con anterioridad a que se produzca ese hecho causante (en cuanto que aún no ostenta el derecho al disfrute de ese permiso).

Por lo que se refiere a la equiparación de matrimonio e inscripción en el registro de parejas de hechos, entiende quien suscribe que cabe establecer la misma vía acuerdo regulador, equiparación que viene contemplada en materia de permisos para los funcionarios de la Administración de la Comunidad Autónoma en el artículo 21 de la Ley 5/2.002 de 16 de diciembre, de Parejas de Hecho de Andalucía.

No cabe, sin embargo, establecer permiso de un día natural por matrimonio de hijos, padres o hermanos, al no estar respaldado por disposición legal alguna.

2º.- En el artículo 48 letras a) y g) del Real Decreto Legislativo 5/2.015 se establece lo siguiente:

"Los funcionarios públicos tendrán los siguientes permisos:

- *Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.*

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad."

(...)

g) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o el funcionario tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

Partiendo de lo dispuesto en dichos preceptos, no procede establecer, mediante acuerdo regulador, un permiso de cinco, o tres días, según los casos, por nacimiento de hijo, ya que en ese supuesto corresponderá el permiso de maternidad o de paternidad, que tiene su propia regulación.

Lo que contempla el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público es permiso por nacimiento de hijo prematuro o que permanezca hospitalizado por cualquier causa a continuación del parto, situación ésta que no abarca genéricamente el nacimiento de hijo que no se encuentre en dicha circunstancia. A mayor abundamiento, si bien es cierto que el Decreto 349/1.996 contempla en su artículo 12.1.3 permiso de tres días o de cinco días hábiles para el caso de nacimiento, adopción de hijos o

acogimiento preadoptivo o permanente, según se produzca dentro o fuera de la localidad de residencia del funcionario, dicho precepto no es aplicación en el ámbito local en cuanto que al mismo no se remite disposición con rango legal, como exige el artículo 142 del Texto Refundido de Disposiciones Legales vigentes en materia de régimen local.

Nada cabe objetar sobre la previsión contenida en borrador de acuerdo regulador para el caso de que produzca el alta hospitalaria del familiar antes de la finalización del permiso de cinco o tres días hábiles, o de cuatro o dos días hábiles, según los casos, el funcionario pueda solicitar los días que resten si dicho familiar requiere de un cuidado domiciliario de atención permanente, toda vez que el Texto Refundido no impone que necesariamente haya hospitalización en los casos contemplados en el artículo 48.a) para que se tenga derecho a ese permiso. Ahora bien, en caso de que se produzca dicho supuesto de cuidados especiales domiciliarios, deberá acreditarse debidamente mediante informe médico.

No procede la previsión contenida en borrador de acuerdo regulador de permiso de un máximo de dos días al año natural por cada empleado público para caso de enfermedad infectocontagiosa de hijos menores de 9 años. Dicho permiso no se encuentra contemplado en el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, estando sin embargo recogido en Decreto 349/1.996, en su artículo 12.1.10, que no es de aplicación en el ámbito local, por no remitirse al mismo precepto con rango legal como exige el artículo 142 del Texto Refundido de Disposiciones legales vigentes en materia de régimen local.

No procede, igualmente, la previsión contemplada en borrador de acuerdo regulador de permiso de un día por muerte de familiar hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad, al estar limitados los permisos por este motivo hasta el segundo grado.

3º.- Por lo que se refiere a los permisos de formación, en nada se pronuncia el artículo 48 del Real Decreto Legislativo 5/2.015. Hace referencia a la formación en su artículo 14 como derecho de todo empleado público, estableciendo en su letra g), que los mismos, en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio, ostentan el derecho a la formación continua y a la actualización permanente de sus conocimientos y capacidades profesionales, preferentemente en horario laboral.

Para el desarrollo de este derecho, se puede atender a lo recogido en Resolución de la Secretaría de Estado de las Administraciones Públicas de 28 de diciembre de 2.012 que, aunque no es de aplicación directa a la Administración local, si podría tomarse como referencia y aplicación supletoria. En concreto en su artículo 10, en su apartado primero, establece lo siguiente:

"El tiempo destinado a la realización de cursos de formación dirigidos a la capacitación profesional o a la adaptación a las exigencias de los puestos de trabajo, programados por los diferentes promotores previstos en los correspondientes Acuerdos de Formación para el empleo, así como los organizados por los distintos órganos de la Administración General del Estado, se considerará tiempo de trabajo a todos los efectos, cuando los cursos se celebren dentro del horario de trabajo y así lo permitan las necesidades del servicio."

En dicho precepto se establece igualmente que *"la Administración podrá determinar la asistencia obligatoria a aquellas actividades formativas necesarias para el buen desempeño de las tareas propias del puesto de trabajo, en cuyo caso su duración se considerará como tiempo de trabajo a todos los efectos."*

A la vista de lo expuesto, entiende quien suscribe que, en los supuestos antes contemplados, en los que quepa considerar el tiempo empleado en dichos cursos como tiempo efectivo de trabajo, no cabe hablar de permiso, tal cual.

Será fuera de estos casos, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional distintos de los anteriores, en los que podría establecerse un tiempo de permiso y condiciones de disfrute, en orden a facilitar el ejercicio al derecho de formación contemplado en el artículo 14 del Real Decreto Legislativo 5/2.015.

4º.- Por lo que se refiere a los días 24 y 31 de diciembre, se establece en la referida Resolución de 28 de diciembre de 2.012, en su artículo 9.8, que durante los mismos permanecerán cerradas las oficinas públicas, a excepción de los servicios de información, registro general y todos los contemplados en el artículo 1.2 de la misma (entre ellos, fuerzas y cuerpos de seguridad y personal de instituciones y establecimientos sanitarios). En dicha Resolución se establece que cuando los referidos días coincidan con festivo, sábado o día no laborable, los calendarios laborales incorporarán dos días de permiso. Esta circunstancia se ha producido en el año 2.016 y por Resolución de 18 de febrero de ese año de la Secretaría de Estado para regular la incorporación de esos dos días en los calendarios laborales.

A la vista de lo anterior, entiende quien suscribe que no hay inconveniente en que se contemple el mismo supuesto reseñado en la referida resolución de 28 de diciembre de 2.012, con respeto en todo caso, al cumplimiento de la jornada que en cómputo anual se establece para los funcionarios de la Administración general de Estado, de aplicación en el ámbito local, en atención al artículo 94 de la Ley de Bases del Régimen Local. Lo mismo entiende quien suscribe con respecto a lo previsto en el borrador de acuerdo regulador respecto a la previsión contenida sobre "puentes", en cuanto que en todo caso debe respetarse lo establecido sobre jornada anual en el artículo 94 antes referenciado.

5º.- En lo que respecta a "Otras licencias", previsto en el borrador de Acuerdo Regulador para casos excepcionales (que no se concretan), entiende quien suscribe que no cabe dicha regulación, en cuanto que en materia de permisos y licencias hay reserva de ley, pudiendo abarcar la negociación colectiva únicamente la forma de disfrutar los que norma con dicho rango reconozca pero no establecer permisos "ex novo".

6º.- Por lo que se refiere a los días de asuntos particulares, ha de hacerse las siguientes consideraciones:

El Real Decreto Ley 10/2015 de 11 de septiembre, por el que se conceden créditos extraordinarios y suplementos de crédito en el presupuesto del Estado y se adoptan otras medidas en materia de empleo público y de estímulo a la economía, establecía en su artículo 2, lo siguiente:

"Se modifica la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en los siguientes términos:

Uno. Se modifica la letra K del artículo 48 que queda redactada como sigue:

"Artículo 48. Permisos de los funcionarios públicos.

Los funcionarios públicos tendrán los siguientes permisos:

k) Por asuntos particulares, seis días al año"

Dos. Se añade una nueva disposición adicional decimocuarta, con la siguiente redacción:

"Disposición adicional decimocuarta. Permiso por asuntos particulares por antigüedad.

Las Administraciones Públicas podrán establecer hasta dos días adicionales de permiso por asuntos particulares al cumplir el sexto trienio, incrementándose, como máximo, en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo".

Tres. Se añade una nueva disposición adicional decimoquinta, con la siguiente redacción:

"Disposición adicional decimoquinta. Días adicionales de vacaciones por antigüedad.

Cada Administración Pública podrá establecer hasta un máximo de cuatro días adicionales de vacaciones en función del tiempo de servicios prestados por los funcionarios públicos"

El referido artículo 2 ha sido derogado por el apartado 12 de la Disposición Derogatoria única del Real Decreto Legislativo 5/2015, regulándose dichas cuestiones en esta última, con ese mismo tenor.

Por tanto, en lo que respecta a días de asuntos particulares, la redacción dada al apartado 13 del artículo 12 del borrador del acuerdo regulador, debe ajustarse a las previsiones antes señaladas, en cuanto que el máximo son seis días al año, con la posibilidad de incremento por antigüedad en los términos antes establecidos, pudiendo ser objeto de negociación la forma de disfrute.

7º.- Sobre lo previsto respecto a "ausencias" (no previsto para visitas médicas) en el borrador de Acuerdo regulador, por un tiempo no superior a dos horas, durante una vez al mes, entiende quien suscribe que no procede, al no estar dicho permiso contemplado por norma legal.

8º.- Por otro lado, en el borrador de acuerdo regulador se establece lo siguiente:

"Por razones de guarda legal, cuando el funcionario tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda. No obstante, cuando la reducción consista en un tercio o en la mitad de la jornada habitual del funcionario, éste percibirá un 80% y 60% respectivamente, de la totalidad de sus retribuciones tanto básicas como complementarias, con inclusión de los trienios."

No procede mantener lo contemplado en el párrafo anterior antes subrayado, en cuanto que lo que corresponderá percibir serán las retribuciones realmente devengadas en atención a la jornada prestada.

9º.- Respecto al permiso por parto y por adopción, por guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en los puntos 19 y 20 del artículo 12 del borrador del acuerdo regulador, ha de tenerse en cuenta que si bien el derecho a las cuatro semanas adicionales previstas en el artículo 12.1.5 del Decreto 349/1.996 es de aplicación en el ámbito de la administración local de Andalucía, por remisión de norma legal, ello sólo procederá una vez finalice el permiso por parto o por adopción, y no en los casos de finalización de guarda con fines de adopción o acogimiento, temporal o permanente.

Asimismo, conviene reseñar que si bien en el borrador se hace referencia al permiso por parto o adopción, no se recoge el contemplado en la disposición adicional decimosexta del Real Decreto Legislativo 5/2.015, cual es el permiso retribuido para las funcionarias en estado de gestación, permiso éste que con arreglo a la referida disposición, podrá ser establecido por este

Ayuntamiento a favor de las funcionarias que se encuentren en dicho estado de gestión, a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto, o a partir del día primero de la semana 35 hasta la fecha del parto, en caso de gestación múltiple.

10º.- Respecto al permiso de paternidad por el nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo, se prevé en el borrador de acuerdo regulador una duración de quince días, siendo ya de aplicación, desde el 1 de enero de 2.017, la duración de cuatro semanas previsto en el artículo 49.c) del Real Decreto Legislativo 5/2.015.

11º.- En el párrafo 23 del artículo 12 del borrador de acuerdo regulador, se establece lo siguiente: *“Cuando se produzca hospitalización de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad, si una vez agotado el permiso legalmente establecido continua la hospitalización, el funcionario podrá solicitar la ampliación de los días de licencia durante el tiempo en que permanezca ingresado, siendo estos días compensados con las vacaciones anuales, incluso de ser necesario las del año siguiente, asuntos personales o permisos a cambio de horas extraordinarias”.*

A entender de quien suscribe, de darse el supuesto contemplado en el párrafo anterior, los días que se precisen disfrutar no podrán ser a cargo de vacaciones del año siguiente, en cuanto que no han sido devengadas. Si el funcionario, al tiempo en que se produce el caso planteado en el párrafo anterior, tiene pendiente de cobro servicios extraordinarios, a entender de quien informa, podría sustituir el cobro por días de descanso, pero no a la inversa.

12º.- No procede eliminar la limitación de 18 años prevista en el artículo 49.e), para los casos de hijo con discapacidad, en cuanto que dicho límite es por imperativo legal.

13º.- El apartado 25 del artículo 12 del borrador del acuerdo regulador establece lo siguiente:

Por hijo con discapacidad: el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo, ordinario de integración o de educación especial, donde reciba atención, tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social.

No se aprecia inconveniente en contemplar dicho permiso en cuanto que el mismo tendría encaje en el genérico previsto en el artículo 48 j) del Real Decreto Legislativo 5/2.015 (tiempo imprescindible para el cumplimiento de deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral).

14º.- En los apartados 10 y 27 del artículo 12 del borrador de acuerdo regulador, se establece lo siguiente:

"10. Las visitas médicas, salvo casos de asistencia a consulta de especialistas que implique desplazamiento fuera de la localidad, se entenderá por el tiempo imprescindible que dure dicha consulta. En aquellos casos no justificados que dicha visita implique la falta de asistencia durante toda la jornada, se descontará el día de sus haberes."

"27.- Permiso por enfermedad: Los trabajadores podrán asistir a consulta médica fuera de la localidad durante el horario de trabajo acreditando debidamente este extremo con el justificante del servicio sanitario correspondiente, sin que conlleve descuento ni en el salario ni en ninguno de los complementos."

Asimismo podrá acogerse a este permiso, aquellos trabajadores que tengan a su cargo menores de 12 años, así como hijos con discapacidad."

Cuando se den las circunstancias de los apartados 2, 4, 5, 6, 8, 10, 23, 25, 26 y 27 del presente artículo, en el caso de los funcionarios con jornada a turnos, cuando coincida con el turno saliente de noche, dichas licencias podrán ser disfrutadas desde el día anterior"

Por lo que se refiere a las visitas médicas, entiende quien suscribe que no se trata de un permiso en sí, sino de supuestos de ausencias al trabajo que requerirán el aviso inmediato al responsable de la unidad correspondiente y su ulterior justificación acreditativa, que se trasladará de forma inmediata, al Área de Personal.

Al respecto, cabe tener en cuenta lo dispuesto en Resolución de la Secretaría General del Estado de 28 de diciembre de 2.012, en cuyo artículo 11.3 se establece que *"en los supuestos de ausencia parcial al puesto de trabajo como consecuencia de la asistencia a consulta, prueba o tratamiento médicos, dicho periodo de tiempo se considerará como de trabajo efectivo siempre que la ausencia se limite al tiempo necesario y se justifique documentalmente por el empleado público su asistencia y la hora de la cita."*

A la vista de lo expuesto, para que no proceda el descuento de haberes, deberá quedar acreditado documentalmente el motivo de la ausencia (visita médica).

No procede, sin embargo, aplicar dicho régimen de ausencias cuando se trate de acompañar a visitas médicas a menores de 12 años que estén a cargo del funcionario ni de hijos con discapacidad, ya que en ese caso, correspondería permiso por el tiempo indispensable para conciliación de vida familiar y laboral, o en su caso, el disfrute de días de asuntos personales.

Igualmente, no procede el párrafo *"Cuando se den las circunstancias de los apartados 2, 4, 5, 6, 8, 10, 23, 25, 26 y 27 del presente*

artículo, en el caso de los funcionarios con jornada a turnos, cuando coincida con el turno saliente de noche, dichas licencias podrán ser disfrutadas desde el día anterior”, en cuanto que la duración de dichos permisos, licencias o ausencias han de ser, según los casos, bien por el tiempo imprescindible, bien con un máximo determinado de duración, que no cabe modificar por la vía de la negociación colectiva.

Sobre permisos no retribuidos, se establece en el borrador de acuerdo regulador posibilidad de que se conceda este tipo de licencias, por un periodo de dos años.

A este respecto, es en la normativa estatal donde se encuentra regulación sobre ello, y en concreto, en el artículo 73 de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, de aplicación supletoria en el ámbito local, precepto éste que establece que podrán concederse licencias para asuntos propios sin retribución alguna, cuya duración acumulada no podrá exceder en ningún caso de tres meses cada dos años.

A la vista de lo anterior, la previsión contenida a este respecto en el borrador de acuerdo regulador ha de ajustarse a dicha normativa.

Tercero: Excedencias: Los supuestos que se contemplan son transcripción del artículo 89 del Real Decreto Legislativo 5/2.015, por lo que ninguna objeción corresponde al respecto.

No obstante, entiende quien suscribe que no procede el último párrafo recogido en el artículo 14 del borrador de Acuerdo Regulador que viene a establecer que en todo caso la reincorporación se producirá en el plazo de un mes desde la desaparición de la causa que motivó la situación, en cuanto que el reingreso al servicio activo deberá producirse en los términos y tiempos que determine la normativa aplicable al caso.

SEXTO: DERECHOS SOCIALES (artículos 15 a 29): Sobre los aspectos contenidos en dichos preceptos, me remito a lo informado por la Intervención municipal.

Simplemente referenciar, con carácter general, que las medidas que tengan la consideración de acción social, si bien tienen un coste económico, ello no conlleva la necesidad de considerarlas retribuciones porque su razón de ser y su régimen de devengo es muy diferente, por lo que no se aprecia inconveniente en que se contemplen en el acuerdo regulador aquellas medidas que tengan dicha consideración, siendo materia negociable.

Sobre ello cabe tener en cuenta Sentencia del Tribunal Supremo de 20 de diciembre de 2013, en la que se trataba la impugnación de los siguientes gastos de acción social recogidos en el Acuerdo: subvenciones sanitarias-prestaciones sanitarias; subvenciones por nupcialidad o unión de hecho, natalidad o adopción; ayudas por sepelio, incineración; subvenciones

por discapacidad; becas de orfandad por fallecimiento de personal en activo; seguros; ayuda para guardia y custodia de mayores; matrículas; y jubilación anticipada.

Todas ellas se impugnaban por entender que infringían lo establecido en los arts. 93 de la Ley 7/1.985 y 153 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local. Este último precepto establece que *«Los funcionarios de Administración local sólo serán remunerados por las Corporaciones respectivas, por los conceptos establecidos en el art. 23 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto»*.

Pues bien, nuestro Alto Tribunal declara en su fundamento de derecho noveno lo siguiente:

«[...] Desde las anteriores consideraciones los reproches que el Abogado del Estado hace en dichos motivos de casación tercero, cuarto y séptimo no pueden considerarse justificados por estas razones que a continuación se exponen:

1.- La posibilidad de incluir entre las materias negociables cuestiones referidas a los funcionarios jubilados está admitida en el art. 37.1.g de la Ley 7/2997, ya que permite la negociación sobre criterios generales para la determinación pensiones de clases pasivas, y también la admitía el art. 32 (LA LEY 1381/1987).f) de la Ley 9/1987, de 12 de junio.

Éste es un dato formal que ya da soporte a dicha posibilidad; y que se confirma con una interpretación teleológica del precepto que tome en consideración lo que antes se ha dicho sobre la homogeneización de funcionarios y personal laboral en cuestiones ligadas a postulados constitucionales, y sobre la conveniencia de interpretar restrictivamente las diferencias existentes en las materias ligadas a esos postulados constitucionales.

A ello debe sumarse la posibilidad, reconocida por el art. 1257 del Código Civil, de que los contratos incluyan estipulaciones en favor de tercero, lo que demuestra que no es ajena a nuestro ordenamiento jurídico la posibilidad de que el contenido de un marco de regulación que figure en un instrumento que haya sido negociado sea extendido a personas distintas de las que intervinieron como interlocutores o partes directas en la negociación.

2.- Toda medida de acción social, como lo son las previstas en los arts. 27, 28, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 56, 58 y 60 del Acuerdo sobre Personal Funcionario impugnados por el Abogado del Estado, tiene un coste económico, pero ello no conlleva la necesidad de considerarlas retribuciones porque su razón de ser y su régimen de devengo es muy diferente.

Las retribuciones son la contraprestación directa del trabajo profesional desarrollado, y se devengan por la totalidad de los empleados públicos con regularidad periódica en un mismo importe; mientras que las medidas de acción social no son compensación del trabajo realizado sino protección o ayuda de carácter asistencial, que se generan o devengan

cuando se producen contingencias que colocan al beneficiario en una singular o desigual situación de necesidad. La propia regulación tributaria en materia de IRPF viene a admitir la diferencia entre una y otras, pues si bien señala que los rendimientos del trabajo son un componente de la renta gravada, dentro de ese concepto genérico separa lo que son propiamente retribuciones (sueldos y salarios) y lo que constituyen otras clases de devengos económicos o prestaciones provenientes del trabajo. Y hay una última razón nada desdeñable: toda medida de acción social tiene un coste económico, como ya se ha adelantado, por lo que equipararla con las retribuciones comportaría vaciar de contenido esta diferenciada materia negociable que señala la ley.

Es cierto que la falta de una regulación más detallada del contenido de estas medidas ha suscitado dudas sobre la identificación de las mismas, y ha generado por ello pronunciamientos de esta Sala no siempre coincidentes. Mas la posible contradicción debe decidirse por la actual solución con base en las razones que acaban de apuntarse [...]».

A la vista de esta sentencia debe entenderse, como se ha expuesto anteriormente, que las medidas que tengan efectivamente la consideración de acción social tienen un coste económico, pero ello no conlleva la necesidad de considerarlas retribuciones porque su razón de ser y su régimen de devengo es muy diferente, por lo que es materia negociable.

Una vez realizadas dichas consideraciones generales, y sin perjuicio, como antes se ha dicho de remitirnos a lo informado por la Intervención Municipal respecto a los preceptos del borrador del acuerdo regulador que regulan las cuestiones contempladas en los artículos 15 a 29, interesa hacer un análisis del artículo 21 (Fondo económico) y 26 (percepciones por bajas médicas).

Primero.- En el artículo 21 se hace referencia a las aportaciones a planes de pensiones y a este respecto ha de tenerse en cuenta lo siguiente:

No habiéndose publicado aún ley de presupuestos generales del Estado para el ejercicio 2.017, ha de estarse a lo dispuesto en el artículo 19 de la Ley 48/2.015, de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio 2.016 que establece en su apartado Tres lo siguiente:

«Durante el ejercicio 2016, las Administraciones, entidades y sociedades a que se refiere el apartado Uno de este artículo (entre las que se encuentran las corporaciones locales) no podrán realizar aportaciones a planes de pensiones, de empleo o contratos de seguro colectivos que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior y siempre que no se produzca incremento de la masa salarial de la administración de referencia, en los términos que establece la presente Ley, las citadas Administraciones, entidades y sociedades podrán realizar contratos de seguro colectivo que incluyan la cobertura de contingencias distintas a la de jubilación. Asimismo, y siempre que no se produzca incremento de la masa salarial de dicha

Administración, en los términos que establece la presente Ley, podrán realizar aportaciones a planes de pensiones de empleo o contratos de seguro colectivo que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación, siempre que los citados planes o contratos de seguro hubieran sido suscritos con anterioridad al 31 de diciembre de 2011».

Asimismo, y si bien aún no produce efectos al no haberse dictado todavía las Leyes de la Función Pública que lo desarrolle, el artículo 29 del Real Decreto Legislativo 5/2.015, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), contempla en concepto de retribución diferida, lo siguiente:

"Las Administraciones Públicas podrán destinar cantidades hasta el porcentaje de la masa salarial que se fije en las correspondientes Leyes de Presupuestos Generales del Estado a financiar aportaciones a planes de pensiones de empleo o contratos de seguro colectivos que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación, para el personal incluido en sus ámbitos, de acuerdo con lo establecido en la normativa reguladora de los Planes de Pensiones. Las cantidades destinadas a financiar aportaciones a planes de pensiones o contratos de seguros tendrán a todos los efectos la consideración de retribución diferida".

A la vista de lo anterior, con respeto a las limitaciones legales que se establezcan y en concreto, a las previsiones que señale al respecto la Ley de Presupuestos Generales del Estado que se encuentre en vigor en cada momento, entiende quien suscribe que podrá contemplarse en el acuerdo regulador la realización de aportaciones a planes de pensiones.

No obstante, y sin perjuicio de lo anterior, ha de significarse que habrá de modificarse la previsión contenida en el acuerdo regulador sobre la forma de designación de los miembros de la Comisión de Control de Plan de Pensiones, y en concreto, en lo señalado sobre la forma de designación de los miembros de la misma que representen a los partícipes y beneficiarios, en cuanto que se establece que será *"por acuerdo de la mayoría de los representantes de los trabajadores."*

Esa forma de designación estaba prevista en el artículo 7.2 del Real Decreto Legislativo 1/2002 de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, en la redacción que presentaba antes de ser declarado inconstitucional por Sentencia del Tribunal Constitucional de 29 de noviembre de 2.010, al entender que se establecía un trato diferenciado respecto de los llamados "partícipes en suspenso", que si bien mantienen la integridad de sus derechos patrimoniales, no tenían derecho a participar en la designación de los miembros de la comisión de control cuando se opta por la modalidad de designación directa como ocurría por acuerdo de la mayoría de los representantes de los trabajadores de la empresa.

Ello se entendió de tal modo en cuanto que la designación directa de miembros de dicha comisión por parte de «la mayoría de los representantes de los trabajadores en la empresa» excluye de dicha designación a aquellos partícipes que ya no se encuentran en activo en la empresa y que no pueden considerarse integrados en la noción de «trabajadores en la empresa» pues, aunque sea cierto que no se realiza remisión expresa alguna a la legislación que desarrolla la libertad sindical, así se deduce al hacerse referencia a «los representantes de los trabajadores» que lógicamente son aquellos elegidos por los trabajadores en activo en algún proceso electoral del nivel de empresa en el que no han podido tomar parte los partícipes cuya relación laboral con el promotor se encuentra suspendida o extinguida.

En base a lo anterior, habrá de adecuarse el contenido del precepto del acuerdo regulador referente a lo antes señalado y ello conforme a la nueva redacción que presenta el artículo 7.2 del Real Decreto Legislativo 1/2002 de 29 de noviembre, y que se pronuncia con el siguiente tenor literal:

“2. La comisión de control del plan de pensiones de empleo estará formada por representantes del promotor o promotores y representantes de los partícipes y, en su caso, de los beneficiarios. Los representantes de los partícipes podrán ostentar, con carácter general, la representación de los beneficiarios del plan de pensiones.

Los planes de pensiones del sistema de empleo podrán prever la representación específica en la comisión de control de los partícipes, y en su caso, de los beneficiarios de cada uno de los subplanes que se definan dentro del mismo plan.

En los planes de pensiones de empleo de promoción conjunta podrán establecerse sistemas de representación conjunta o agregada en la comisión de control de los colectivos de promotores, partícipes, y en su caso, de beneficiarios, respectivamente.

En los planes de pensiones del sistema de empleo las especificaciones podrán prever que la comisión negociadora o, en su defecto, la comisión paritaria de interpretación y aplicación del convenio colectivo estatutario u otros órganos de composición paritaria regulados en el mismo puedan designar a los miembros de la comisión de control o establecer procedimientos de designación directa de dichos miembros.

Igualmente las especificaciones de los planes de pensiones del sistema de empleo podrán prever la designación directa de los representantes de los partícipes y, en su caso, de los partícipes que han cesado la relación laboral y de los beneficiarios, por acuerdo de la mayoría de los representantes de los trabajadores en la empresa.

A falta de un sistema de designación directa, todos los representantes de los partícipes y beneficiarios serán nombrados mediante procedimiento electoral.

En los sistemas de designación directa previstos en los párrafos anteriores, cuando la suma de partícipes que hayan cesado la relación laboral con el promotor y de beneficiarios supere el 20 por ciento del colectivo total

del plan, deberá designarse al menos un miembro de la comisión de control que proceda de entre los mismos.

Cuando el número de partícipes que hayan cesado la relación laboral con el promotor y de beneficiarios supere el 20 por ciento del colectivo total del plan, deberá efectuarse un proceso electoral si así lo solicitan al menos un tercio de los mismos. En este caso, las especificaciones del plan podrán optar por ordenar la celebración de un proceso electoral para la elección de todos los representantes de partícipes y beneficiarios en la comisión de control, sin que sea obligatoria la representación específica establecida en el párrafo anterior.

Asimismo, en los planes de pensiones de empleo de promoción conjunta constituidos en virtud de acuerdos de negociación colectiva estatutaria de ámbito supraempresarial, se podrá utilizar cualquiera de los métodos de designación y/o elección descritos anteriormente.

En los planes de pensiones de empleo, incluidos los de promoción conjunta, la designación de los representantes en la comisión de control podrá coincidir con todos o parte de los componentes de la comisión negociadora o representantes de las partes referidas.

Las designaciones directas de los miembros de la comisión de control podrán ser revocadas en cualquier momento por las partes respectivas, que designarán sustitutos.

Las especificaciones de los planes de pensiones establecerán el sistema de nombramiento, por designación y/o por elección, de los miembros de la comisión de control. En este último caso, las especificaciones regularán el procedimiento electoral.

Las decisiones de la comisión de control del plan se adoptarán de acuerdo con las mayorías estipuladas en las especificaciones del plan, resultando admisible que dichas especificaciones prevean mayorías cualificadas.

Reglamentariamente podrán regularse los sistemas para la designación y/o elección de los miembros de las comisiones de control de los planes de empleo, podrán establecerse las condiciones y porcentajes de representación y las condiciones de funcionamiento de las mismas en desarrollo de lo previsto en esta Ley.

Cuando en el desarrollo de un plan éste quedara sin partícipes, la representación de los mismos corresponderá a los beneficiarios."

En cuanto a las normas de constitución y funcionamiento de dicha comisión de control, el referido Real Decreto Legislativo 1/2002, en su artículo 6, establece que dichas normas son aspectos que necesariamente deben determinarse en los planes de pensiones de empleo.

Segundo.- Por lo que se refiere a percepciones por bajas médicas, ha de tenerse en cuenta lo siguiente:

Partiendo de la consideración de que la situación de incapacidad temporal no se incluye en los supuestos de licencia del artículo 142 del Texto Refundido de Disposiciones Legales vigentes en materia de Régimen Local (tal

como se ha pronunciado la Sala de lo Contencioso Administrativo de Granada del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de 13 de diciembre de 2.010), ha de estarse a lo que al respecto regule la normativa estatal.

La Disposición Final Segunda, punto 1º, de la Ley 7/1.985, de Bases del Régimen Local dispone que *«los funcionarios públicos de la Administración local tendrán la misma protección social, en extensión e intensidad, que la que se dispense a los funcionarios públicos de la Administración del Estado y estará integrada en el Sistema de Seguridad Social»*, por lo que la extensión o complemento de protección social lo será en tanto que se permita para los funcionarios de la Administración del Estado.

Al respecto ha de estarse a lo dispuesto en Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, normativa de carácter básico, en cuyo artículo 9, apartado 7º, estableció expresamente la suspensión inmediata de los acuerdos, pactos y convenios que contradijeran lo dispuesto en dicho precepto. Por tanto, con base en lo anterior han quedado sin efecto las previsiones contenidas en acuerdos de condiciones de trabajo y convenios colectivos que reconocieran a los empleados públicos un complemento retributivo a cargo de la Administración para los supuestos de incapacidad temporal, que viniera a mejorar la prestación obligatoria reconocida legalmente, en la medida en que se excedieran los límites establecidos en el artículo 9.

A la vista de lo anterior, entiende quien suscribe que no es necesario la adopción de un acuerdo expreso por parte de la Corporación Local para hacer efectivo este nuevo régimen de prestaciones complementarias por incapacidad temporal en cuanto que lo regulado en dicho Real Decreto Ley es un nivel máximo de prestación, de carácter básico, que es indisponible, fijándose límites superiores a los fijados en dicha norma, al entrar en juego lo dispuesto en el apartado 7º del artículo 9.

El único margen que queda a la negociación colectiva, sería establecer un régimen más gravoso para el empleado público que el resultante de los nuevos topes máximos a la prestación complementaria en caso de incapacidad temporal.

Por tanto, en atención a lo anterior, la previsión contenida en el artículo 9 del Real Decreto Ley 20/2.012 es de aplicación directa, sin necesidad de acuerdo expreso que así lo declare, desde su entrada en vigor, en los siguientes términos:

1.º Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias comunes, durante los tres primeros días, se podrá reconocer un complemento retributivo hasta alcanzar como máximo el cincuenta por ciento de las retribuciones que se vengán percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad. Desde el día cuarto hasta el vigésimo, ambos inclusive, el

complemento que se pueda sumar a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social deberá ser tal que, en ningún caso, sumadas ambas cantidades, se supere el setenta y cinco por ciento de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad. A partir del día vigésimo primero, inclusive, podrá reconocerse una prestación equivalente al cien por cien de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

2º.- Cuando la situación de incapacidad temporal derive de hospitalización e intervención quirúrgica, se entiende justificado alcanzar el 100% de las retribuciones que se vinieran percibiendo en cada momento.

3º.- Cuando la incapacidad temporal deriva de contingencias profesionales, la prestación reconocida por la Seguridad Social podrá ser complementada, desde el primer día, hasta alcanzar como máximo el cien por cien de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad».

No es óbice a lo anterior la previsión contenida en la Disposición Transitoria 15ª, que se refiere al desarrollo de estas previsiones por cada Administración Pública en el plazo de tres meses; plazo a partir del cual surtirá efectos en todo caso. Ello debe entenderse como fórmula para garantizar que, con independencia de que se produzca o no el desarrollo del nuevo régimen establecido, será de aplicación lo previsto en el artículo 9º; evitándose así el vacío normativo derivado de la falta de desarrollo.

De hecho, el mismo RD-Ley contiene en su disposición Adicional 18ª el régimen de prestación complementaria por incapacidad temporal aplicable al personal al servicio de la Administración del Estado; limitándose a reproducir los anteriores límites máximos fijados con carácter general para todas las Administraciones Públicas. Habida cuenta de lo anterior, toda vez que en virtud de la disposición final segunda de la Ley 7/1.985 de 2 de abril, los funcionarios públicos de la Administración Local tendrán la misma protección social, en extensión e intensidad, que la que se dispensa a los funcionarios públicos de la Administración del Estado, entiende quien suscribe que es de aplicación en el ámbito local los límites máximos establecidos en el artículo 9.

Distinto de lo anterior son las ausencias al trabajo por enfermedad o accidente que no dé lugar a situación de incapacidad temporal.

El Real Decreto Ley 20/2.012 no contiene previsión expresa en cuanto al tratamiento retributivo que corresponde ante situaciones de ausencia al trabajo por causa médica justificada, pero que no deriva en baja médica.

Fue la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2.013 (Ley 17/2.012 de 27 de diciembre) la que se pronunció sobre dicho

extremo en su Disposición adicional trigésima octava, señalando lo que siguiente:

“Uno. La ausencia al trabajo por causa de enfermedad o accidente que no dé lugar a una situación de incapacidad temporal, por parte del personal al que se refiere el art. 9 del Real Decreto Ley 20/2012, de 13 de julio (LA LEY 12543/2012), de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, comportará, la aplicación del descuento en nómina previsto para la situación de incapacidad temporal, en los términos y condiciones que establezcan respecto a su personal cada una de las Administraciones Públicas.».

Dos. De acuerdo con lo previsto en el apartado anterior, en el caso de la Administración del Estado, organismos y entidades de derecho público dependientes de la misma y órganos constitucionales, el descuento a que se refiere el apartado anterior no se aplicará cuando el número de días de ausencia por enfermedad o accidente en el año natural no supere la cifra que se establezca por Orden del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas y con los requisitos y condiciones determinados en la misma.

A la vista de lo anterior, la Ley de Presupuestos para el ejercicio 2.013 ha venido a equiparar retributivamente las situaciones de ausencia al trabajo que no deriven en incapacidad temporal con el régimen previsto para las bajas en el antes citado Real Decreto ley 20/2.012.

No obstante, el inciso final del número uno de dicha disposición adicional establece que ello se aplicará *“en los términos y condiciones que establezcan respecto a su personal cada una de las Administraciones Públicas”*. Y en el apartado segundo se establece que en la Administración del Estado no habrá ese descuento, percibiéndose por tanto el 100% de las retribuciones, durante el número de días que se fije por la citada Administración.

En cumplimiento de este último mandato, se aprobó la Orden HAP/2802/2012 de 28 de diciembre, por la que se desarrolla para la Administración del Estado y los organismo y entidades de derecho público dependientes de la misma, lo previsto en la disposición adicional trigésima octava de la Ley 17/2.012, en materia de ausencias por enfermedad o accidente que no den lugar a incapacidad temporal.

La citada Orden ha venido a fijar un límite de cuatro días de ausencias a lo largo del año natural, de los cuales sólo tres podrán tener lugar en días consecutivos.

En atención a lo anterior, resulta que:

- Se fija como regla general, la equiparación retributiva de las situaciones de ausencia médica justificada a los procesos de IT (tope máximo del 50% de retribuciones)

- Se establece, como excepción al anterior criterio general, una remisión a cada una de las Administraciones Públicas en cuanto a la determinación de los “términos y condiciones” en que tendrá lugar la equiparación retributiva.
- Para la Administración del Estado ya se ha fijado el límite de 4 días al año durante los cuales no habrá descuento (percibiéndose, por tanto, el 100% de las retribuciones).

La Ley de Presupuestos Generales para el ejercicio 2.013, que tiene carácter básico, viene a habilitar a cada Administración Pública, para regular el número de días de ausencia por enfermedad o accidente en el año natural a los que no resulta de aplicación el descuento en nómina.

En principio podrían entenderse que, por remisión de dicha norma, la Administración local puede establecer el número máximo de días de ausencia sin descuento.

No obstante, partiendo de la premisa prevista en la Disposición Final 2ª de la Ley 7/1.985 (*“los funcionarios públicos de la Administración Local tendrán la misma protección social, en extensión e intensidad, que la que se dispensa a los funcionarios públicos de la Administración del Estado y estará integrada en el sistema de Seguridad Social”*), ha de aplicarse directamente al personal funcionario de las Entidades Locales lo dispuesto en la Orden HAP/2802/2012.

OCTAVO.- DERECHOS PROFESIONALES: (artículos 30 a 37)

Con respecto a lo previsto en dicho articulado, cabe hacer las siguientes consideraciones:

Primero.- Sobre el derecho de formación previsto en el artículo 30, me remito a lo informado en el punto tercero, apartado segundo del presente informe.

Segundo.- En cuanto al artículo 31, referente a vacantes y promoción interna, se prevé en el mismo que un mínimo del 15% de la reposición de la plantilla (en lugar del 10%) se efectúe mediante promoción interna.

En relación con la promoción interna de los funcionarios de carrera, el artículo 18 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, establece que *«La promoción interna se realizará mediante procesos selectivos que garanticen el cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad así como los contemplados en el art. 55.2 de este Estatuto»*; para añadir a reglón seguido en su apartado segundo que, *«los funcionarios deberán poseer los requisitos exigidos para el ingreso, tener una antigüedad de, al menos, dos años de servicio activo en el*

inferior Subgrupo, o Grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo y superar las correspondientes pruebas selectivas.»

Junto a lo anterior, expone además dicho precepto que: *«Las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto articularán los sistemas para realizar la promoción interna, así como también podrán determinar los cuerpos y escalas a los que podrán acceder los funcionarios de carrera pertenecientes a otros de su mismo Subgrupo»*, siendo obligación, tal y como establece el citado precepto en su apartado cuarto, de las Administraciones Públicas adoptar las medidas necesarias para incentivar la participación de su personal en los procesos selectivos de promoción interna y para la progresión en la carrera profesional.

No obstante, la aplicación del anterior precepto queda demorada a tenor de la Disposición Final Cuarta del mismo Texto Refundido, en tanto no entren en vigor las normas autonómicas dictadas en desarrollo de aquél.

La posibilidad de hacer uso del procedimiento de promoción interna ha de ponerse en conexión con el hecho de que, aunque en un primer momento se previeron unos porcentajes de reserva de plazas para promoción interna en el antiguo art. 22 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública, pronto éste fue modificado por la Ley 23/1988 de 28 de julio, que hizo desaparecer la reserva mínima de vacantes para la promoción interna (art.1), lo cual afectaba, lógicamente, al Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, cuyo artículo 134 establece que *«Las convocatorias serán siempre libres. No obstante, podrán reservarse para promoción interna hasta un máximo del 50 por 100 de las plazas convocadas para funcionarios que reúnan la titulación y demás requisitos exigidos en la convocatoria»*.

Según ha venido estableciendo la jurisprudencia, lo anterior no implica que se pueda reservar el 100% de las plazas vacantes para ser provistas por promoción interna.

En concreto, en Sentencia de 20 de enero de 1992, el Tribunal Supremo advirtió, sobre la vigencia del límite del 50%, que *«Superadas las objeciones formales, entraremos a continuación a examinar el problema sustantivo, consistente en la contradicción entre el hecho de que todas las plazas hayan sido atribuidas al sistema de promoción interna, mientras que el precepto contenido en el artículo 134-1 del Real Decreto Legislativo 781/1986 limita esta posibilidad al 50 por ciento de las convocadas, lo que nos obliga, como primera cuestión, a determinar la vigencia de esta norma, teniendo en cuenta que la Ley 23/1988, de 28 de julio, ha dado nueva redacción al apartado primero del artículo 22 de la Ley 30/1984, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, la cual, en su artículo 1-3, considera a aquel apartado como una de las bases del régimen estatutario de los funcionarios públicos, dictadas al amparo del artículo 149-1-18 de la Constitución y, en*

consecuencia, aplicables al personal de todas las Administraciones Públicas. Conforme al texto anterior a la Ley 23/1988, la reserva a promoción interna estaba limitada hasta un 50 por 100 de las vacantes convocadas, límite que ha desaparecido en la nueva redacción, lo que nos obliga a fijar la incidencia que el nuevo texto pueda tener en el precepto invocado por el Abogado del Estado para fundar su recurso».

Sobre la posibilidad de reserva del 100% de las plazas se pronuncia diciendo que *«En este sentido es de notar que el criterio fundamental sobre el que se monta el sistema legal de selección del personal de las Administraciones Públicas es el de las pruebas libres, siendo éste además, el que mejor extiende, en razón de su propia amplitud subjetiva, los citados principios constitucionales de igualdad, capacidad y mérito. Esto no excluye, sin embargo, que los mismos no se respeten en los casos de promoción interna, aun cuando ésta, por propia definición, alcance a menos sujetos. Por eso en la Ley este sistema aparece como un simple mandato dirigido a "facilitarla", nunca a sustituir plenamente a las formas ordinarias y obligadas de acceso, que son las libres. En este sentido, aunque se haya prescindido de fijar un expreso límite numérico a las vacantes susceptibles de ser reservadas a promoción interna en cada convocatoria, sin embargo la interpretación sistemática de la Ley impone que no se desconozca en absoluto el principio general de las pruebas libres de acceso, de modo que en el conjunto de las convocatorias para determinadas Escalas y Cuerpos aparezcan suficientes plazas excluidas de la promoción interna como para que pueda aceptarse que aquel principio legal ha sido debidamente respetado».*

En el mismo sentido se pronunció la STS de 19 de noviembre de 1992. Más recientemente, en este mismo sentido, la STS de Galicia 288/2015, de 13 de mayo de 2015, que con referencia a la STS de 25 de enero de 2006 pone de manifiesto que la jurisprudencia habría ya encuadrado perfectamente la clave de la armonía entre derecho de acceso al empleo público libre y el derecho de promoción interna, y sentado –como criterio general– el de las pruebas libres, **si bien la promoción interna constituye, según designio del legislador, «un simple mandato dirigido a «facilitarla», nunca a sustituir plenamente a las formas ordinarias y obligadas de acceso, que son las libres.** En este sentido, aunque se haya prescindido de fijar un expreso límite numérico a las vacantes susceptibles de ser reservadas a promoción interna en cada convocatoria, sin embargo la interpretación sistemática de la Ley impone que no se desconozca en absoluto el principio general de las pruebas libres de acceso; de modo que en el conjunto de las convocatorias para determinadas Escalas y Cuerpos aparezcan suficientes plazas excluidas de la promoción interna como para que pueda aceptarse que aquel principio legal ha sido debidamente respetado.

La referida STSJ alude a anteriores resoluciones dictadas en el seno de aquél; entre otras, la Sentencia de 13 de febrero de 2013 en la que se disponía: **«si no hay suficientes plazas la interpretación ha de ser a favor de lo normal (turno libre) y no lo especial (promoción interna), unido a que**

las limitaciones al acceso al empleo público (tal como la promoción interna que cierra el paso a quienes no son funcionarios de la Administración convocante) han de interpretarse restrictivamente.»

Añade el mismo órgano judicial que, pese a que el artículo 22.1 de la Ley funcionarial estatal de medidas 30/1984 haya sido reformado por Leyes 23/1988, para acometer la supresión del porcentaje del 50%, ello no impide la fuerza del principio general de acceso libre que deriva del derecho fundamental señalado en el artículo 23.2 CE cuando se trata de una sola plaza. Toda excepción a la regla general requiere cumplida prueba de la necesidad, conveniencia y adecuación de la opción por la promoción interna.

Tercero.- En lo que respecta al artículo 31 (“segunda actividad”), simplemente aclarar que el último párrafo que se propone en el sentido de garantizar el total de las retribuciones básicas y complementarias que se venían percibiendo hasta el pase a la segunda actividad, ello es posible salvo respecto de aquellas que se encuentren vinculadas al puesto de trabajo o destino concreto que se desempeñase.

Cuarto.- Por lo que se refiere a los artículos 32 y 35, sería conveniente una redacción conjunta, refundiendo el contenido de ambos, en cuanto que son cuestiones referentes a una misma materia cual es prestación al empleado público de asistencia jurídica en el ejercicio de sus funciones, derecho éste que se encuentra contemplado tanto en el artículo 141.2 del Real Decreto 781/1.986, que dispone que las Corporaciones locales dispensarán a sus funcionarios la protección que requiere el ejercicio de sus cargos, como en el artículo 14 f) del Real Decreto Legislativo 5/2.015, que reconoce a los empleados públicos el derecho a la defensa jurídica y la protección de la Administración Públicas en los procedimientos que se sigan ante cualquier orden jurisdiccional como consecuencia del ejercicio legítimo de sus funciones o cargos públicos.

En la redacción de precepto referente a dicha materia, ha de tenerse en cuenta las siguientes consideraciones:

Para que proceda la prestación de dicha asistencia jurídica, es doctrina jurisprudencial consolidada que concurren los siguientes requisitos:

1. - Que la misma proceda como consecuencia del ejercicio legítimo de sus funciones, ya sea en el cumplimiento de las que legalmente tenga atribuidas o en ejecución de acuerdos adoptados por los órganos de la Corporación.

2.- Que dicha intervención no se haya efectuado con abuso, exceso, desviación de poder o en persecución de intereses ajenos a los propios de la Corporación.

3. - Que no entre en contradicción con los intereses del Ayuntamiento, conflicto que aparecerá en aquellos supuestos en los que la

entidad local se persone como acusación particular, acusación popular o como actor civil en el proceso judicial

4.- Declaración por el órgano jurisdiccional competente de la inexistencia de responsabilidad criminal.

A diferencia de la Administración General del Estado y de la administración autonómica, en el ámbito local no hay normativa específica que regule el procedimiento para el ejercicio del derecho a la defensa jurídica.

Cuando el interesado tenga conocimiento de la existencia de un proceso judicial que se siga en contra de su persona, puede solicitar la asistencia jurídica a la Corporación en la que preste sus servicios. La entidad local, recibida la solicitud, deberá verificar *a priori* la concurrencia de los requisitos exigidos para prestar la asistencia jurídica al empleado público: que el proceso judicial se instruya como consecuencia de una actuación u omisión del trabajador en el ejercicio legítimo de sus funciones y que no exista un conflicto con los intereses de la propia Corporación.

En relación al último de los requisitos anteriormente analizados, la inexistencia de responsabilidad criminal, será cuando finalice el proceso penal mediante resolución firme cuando se conocerá con absoluta certeza si hay o no responsabilidad del demandante de la asistencia jurídica. En consecuencia, el último de los requisitos no se podrá verificar *a priori*. En este momento sólo se podrá efectuar un análisis para comprobar que no existan indicios racionales que hagan pensar que la actuación del empleado público se haya efectuado con dolo, culpa o negligencia grave.

Si concurren a priori dichos requisitos, se deberá acordar la asignación de un abogado que forme parte de la plantilla de la Corporación para la prestación de la defensa en juicio al interesado o bien asignar a un abogado externo, en este último caso, previo seguimiento de los principios y procedimientos establecidos en la normativa reguladora de la contratación pública.

Atendiendo a la provisionalidad del análisis de la concurrencia de los requisitos antes citados, la resolución que se dicte por la que se autorice la referida asistencia jurídica al empleado público deberá condicionarse al hecho de que el cumplimiento de la totalidad de los presupuestos que habilitan a la Corporación local para prestarla se verifiquen en el momento en que se resuelva de forma definitiva el proceso penal. Si estos requisitos no concurren, la entidad local tendría derecho al reembolso de los gastos efectivos derivados de la prestación de la asistencia jurídica al empleado público.

A entender de quien suscribe, el derecho que se contempla en el artículo 14 f) del Real Decreto Legislativo 5/2.015 consiste en la puesta a disposición del funcionario de los letrados municipales o, en su caso, de los externos contratados.

En caso de que exista conflicto de intereses con otros empleados municipales que se vieran incurso en el mismo proceso judicial, entiende quien suscribe que la concurrencia de dicho conflicto no es cuestión determinable por el propio empleado público, sino que deberá ser expuesta por el mismo al Ayuntamiento al solicitar la designación de letrado, o en cuanto se tenga conocimiento de que pueda darse dicha incidencia, a fin de que, previo informe de los servicios jurídicos municipales, sea la Administración la que determine si existe dicho conflicto y, de ser así, se realicen los trámites oportunos de designación de nuevo letrado.

De no comunicarse dicha circunstancia y el funcionario afectado nombrase libremente letrado, se produciría una renuncia tácita a la defensa oficialmente ofrecida, y ello en atención a lo dispuesto en el artículo 46.4 del Real Decreto 997/03 de 25 de julio, que desarrolla el artículo 2 de la Ley 52/1997, de 27 de noviembre, de Asistencia Jurídica al Estado e Instituciones Públicas, norma que si bien se refiere al ámbito de la Administración del Estado, resultaría de aplicación supletoria.

En dicho precepto se establece que la posibilidad de asunción por el Abogado del Estado de la defensa en juicio de los empleados públicos no afectará en forma alguna al derecho del funcionario o empleado público a designar defensor, o a que se le designe de oficio, si bien se entenderá que se renuncia a la asistencia jurídica por parte del Abogado del Estado desde el momento en que dicho funcionario o empleado público comparezca o se dirija al órgano jurisdiccional mediante cualquier otra representación.

Por tanto, a entender de quien informa, únicamente deberá asumir el Ayuntamiento los gastos de defensa jurídica de letrados designados libremente por el empleado público (que deberán ajustarse a los honorarios establecidos por los colegios profesionales), cuando éste se vea avocado a tener que realizar dicha designación ante la desatención de la solicitud por la Administración, ya que si, realizada la petición, el Ayuntamiento efectuara las actuaciones pertinentes para la designación del letrado correspondiente, el nombramiento de otro distinto por el empleado supone que el mismo ha optado por la defensa privada y por la renuncia a la ofrecida por la Administración.

NOVENO: SALUD Y SEGURIDAD (Artículos 38 a 41)

En relación con dicho articulado, cabe hacer las siguientes consideraciones:

Primero.- Comité de Salud y Seguridad (artículo 38): En el referido precepto del borrador de acuerdo regulador se establece lo siguiente:

"7.- Los Delegados de Prevención de Riesgos Laborales dispondrán de un número de treinta horas mensuales sin disminución de sus

retribuciones, durante su jornada laboral para ejercer las funciones de representatividad del cargo."

Tal como dispone el artículo 35 de la Ley 31/1.995, los Delegados de Prevención de Riesgos Laborales tienen la condición de representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo, señalando el artículo 37 de ese mismo cuerpo normativo que el tiempo utilizado por los mismos para el desempeño de las funciones previstas en dicha ley tendrá la consideración de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas, prevista en la letra e) del artículo 68 del Real Decreto Legislativo 2/2.015, referido a los miembros del comité de empresa y delegados de personal, precepto éste que en el ámbito de la administración pública tiene su equivalente en el artículo 41, letra d) del Real Decreto Legislativo 5/2.015, referido a los miembros de las Juntas de Personal y delegados de personal.

De acuerdo con lo dispuesto en este último precepto, en ayuntamientos que dispongan entre 101 a 250 funcionarios el crédito horario mensual es de 20 horas, límite máximo que ha de respetarse, en atención a lo establecido en el artículo 10 denominado "reducción de créditos y permisos sindicales" del Real Decreto Ley 20/2.012, en el que se viene a establecer lo siguiente:

"En el ámbito de las Administraciones Públicas y organismos, entidades, universidades, fundaciones y sociedades dependientes de las mismas, a partir de la entrada en vigor del presente Real Decreto-ley, todos aquellos derechos sindicales, que bajo ese título específico o bajo cualquier otra denominación, se contemplan en los Acuerdos para personal funcionario y estatutario y en los Convenios Colectivos y Acuerdos para el personal laboral suscritos con representantes u organizaciones sindicales, cuyo contenido exceda de los establecidos en el Real Decreto Legislativo 1/1.995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica 11/1.985 de 2 de agosto, Libertad Sindical y la Ley 7/2.007 de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (hoy Real Decreto Legislativo 5/2.015), relativos a tiempo retribuido para realizar funciones sindicales y de representación, nombramiento de delegados sindicales, así como los relativos a dispensas totales de asistencia al trabajo y demás derechos sindicales, se ajustarán de forma estricta a lo establecido en dichas normas."

En atención a lo anterior, en materia de crédito horario ha de estarse a lo dispuesto en el artículo 41 del Real Decreto Legislativo 5/2.015, y por tanto a las 20 horas mensuales que se establece para Administraciones que tengan entre 101 y 250 funcionarios, no siendo procedente establecer las 30 horas mensuales que se propone en el borrador de acuerdo regulador.

Segundo.- Revisión médica: El artículo 39 del borrador de acuerdo regulador se pronuncia con el siguiente tenor:

"El Ayuntamiento pondrá a disposición de todo el personal un reconocimiento médico anual gratuito. Asimismo, para aquel personal en que concurran especiales circunstancias en el desempeño de sus condiciones laborales, el Ayuntamiento podrá imponer tal reconocimiento con carácter obligatorio. Cuando el reconocimiento se realice fuera de la localidad, el Ayuntamiento pondrá los medios necesarios para los desplazamientos."

Sobre dicha materia ha de estarse a lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley 31/1.995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Conforme a dicho precepto, el Ayuntamiento ha de garantizar, a los empleados que se encuentran a su servicio, vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo, vigilancia que, como regla general, sólo se podrá llevar a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento.

No obstante, previo informe de los representantes de los trabajadores, dicho reconocimiento médico tendrá carácter obligatorio cuando el mismo sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. Igualmente, tendrá ese carácter obligatorio cuando la empresa haya de garantizar la protección de trabajadores especialmente sensibles, tal como dispone el artículo 25 de la Ley 31/1.995.

A la vista de lo anterior, entiende quien suscribe que ha de adaptarse la redacción del artículo 38 del borrador de acuerdo regulador a dichos preceptos, en cuanto que, con respeto a los requisitos y garantías que se establecen en los artículos 22 y 25 de la Ley 31/1.995, cuando se den los supuestos previstos en los mismos, el reconocimiento médico es de carácter obligatorio, no quedando su imposición y su cumplimiento a la voluntad de la empresa ni del trabajador.

DECIMO: DERECHOS DE LOS ORGANOS DE REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL (artículos 42 a 46)

En esta materia cabe hacer las siguientes consideraciones, partiendo de la premisa de que no han de tenerse en cuenta las referencias que se contengan en el mismo al Comité de Empresa al ser éste el órgano de representación del personal laboral.

Primero.- El artículo 42.2 del borrador de acuerdo regulador, al referirse a las competencias de los representantes del personal, establece en su letra e) lo siguiente:

“Una representación de los Funcionarios formará parte en todos los tribunales de selección del personal, quien estará presente durante el examen, su corrección, con voz y voto.”

No procede recoger dicha competencia, en cuanto que la misma es contraria a las previsiones contenidas en el artículo 60 del Real Decreto Legislativo 5/2.015, regulador de los órganos de selección y en cuyo apartado tercero, establece que *“la pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie”*.

Con dicha previsión se excluye por ley la posibilidad de pertenencia de representación de las organizaciones sindicales en los órganos de selección, por lo que no procede mantener el párrafo antes transcrito recogido en la letra e) del artículo 42.2 del borrador del acuerdo regulador.

Segundo.- En el artículo 43 (Garantías y facultades sindicales) se establece, en el apartado primero, letra d), el derecho de los miembros de representación legal del personal de disponer de un número de 40 horas mensuales sin disminución de sus retribuciones, durante su jornada laboral, para favorecer el ejercicio de las funciones representativas del cargo.

Al respecto ha de tenerse en cuenta (como ya se ha expuesto al tratar el crédito horario de los Delegados de Prevención de Riesgos Laborales) lo dispuesto en el artículo 10 denominado “reducción de créditos y permisos sindicales” del Real Decreto Ley 20/2.012, en el que se viene a establecer lo siguiente:

“En el ámbito de las Administraciones Públicas y organismos, entidades, universidades, fundaciones y sociedades dependientes de las mismas, a partir de la entrada en vigor del presente Real Decreto-ley, todos aquellos derechos sindicales, que bajo ese título específico o bajo cualquier otra denominación, se contemplen en los Acuerdos para personal funcionario y estatutario y en los Convenios Colectivos y Acuerdos para el personal laboral suscritos con representantes u organizaciones sindicales, cuyo contenido exceda de los establecidos en el Real Decreto Legislativo 1/1.995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica 11/1.985 de 2 de agosto, Libertad Sindical y la Ley 7/2.007 de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (hoy Real Decreto Legislativo 5/2.015), relativos a tiempo retribuido para realizar funciones sindicales y de representación, nombramiento de delegados sindicales, así como los relativos a dispensas totales de asistencia al trabajo y demás derechos sindicales, se ajustarán de forma estricta a lo establecido en dichas normas.

A partir de la entrada en vigor del presente Real Decreto Ley dejarán, por tanto, de tener validez y surtir efectos, todos los Pactos,

Acuerdos y Convenios Colectivos que en esta materia hayan podido suscribirse y que excedan de dicho contenido"

En atención a lo expuesto, no procede establecer un número de 40 horas mensuales sin disminución de retribuciones para el ejercicio de funciones de representatividad del cargo, en cuanto que el máximo que permite el Real Decreto Legislativo 5/2.015, en su artículo 41, letra d) en ayuntamientos que dispongan entre 101 a 250 funcionarios es de 20 horas mensuales a favor de los miembros de las Juntas de personal y los Delegados de personal.

Sí procede mantener la previsión de que en el cómputo de dicho crédito horario quedan fuera las horas empleadas en reuniones convocadas a petición de la Corporación, así como aquellas empleadas en período de negociación.

Ello se ha venido admitiendo por la doctrina y jurisprudencia en cuanto que dicho crédito tiene por finalizada posibilitar otras actividades diferentes, como podrían ser las relativas a las reuniones de la propia junta de personal, o a relaciones con los propios representados, o cualquier otra que redunde en exclusivo beneficio de los trabajadores, mientras que la negociación colectiva está orientada en provecho, tanto de los trabajadores como de las empresas.

En sentido acorde con lo expuesto se pronuncia el artículo 37.1 de la Ley 31/1.995 al establecer que no se imputará al crédito horario reconocido a favor de los Delegados de Prevención de Riesgos Laborales el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos.

Por otro lado, ha de significarse que, dada la consideración de dichas horas como de trabajo efectivo, el derecho que se reconoce a los miembros de la Junta de Personal y a los Delegados de personal para ausentarse del trabajo y realizar funciones de representación, con cargo al crédito de horas mensuales retribuidas está, como regla general, condicionado a que el tiempo que haya de invertirse en el cumplimiento de ese deber coincida con el del trabajo real y efectivo por cuenta de la empresa a la que presta servicios y ello es así precisamente por la naturaleza de los permisos retribuidos que tienen esas inasistencias al trabajo.

Es reiterada la doctrina jurisprudencial que viene a señalar que la antedicha regla general debe entenderse excepcionada en el caso de los representantes con trabajos a turnos o con horario nocturno, los cuales tienen derecho a que se les compensen las horas que inviertan en su función representativa en forma de descanso y en la jornada precedente o siguiente a la actividad realizada. Exigir la coincidencia de las horas invertidas en la función representativa con las de trabajo efectivo, cuando la Junta de

Personal estuviera compuesta por empleados con distinto turno, imposibilitaría la principal función de la Junta de Personal, cual es la de reunirse.

Sobre la posibilidad de acumulación de créditos horarios, ha de hacerse las siguientes consideraciones:

El artículo 41.1 del Real Decreto Legislativo 5/2.015, en el último inciso de su letra d) establece que *“los miembros de la Junta de Personal y Delegados de Personal de la misma candidatura que así lo manifiesten podrán proceder, previa comunicación al órgano que ostente la Jefatura de Personal ante la que aquélla ejerza su representación, a la acumulación de los créditos horarios”*

Por su lado, el artículo 10.1 del Real Decreto Ley 20/2.012, referente a “reducción de créditos y permisos sindicales” viene a decir que lo recogido en los dos primeros párrafos del mismo (transcritos en el apartado segundo del punto noveno del presente informe), se entiende *“sin perjuicio de los acuerdos que, exclusivamente en el ámbito de las Mesas Generales de Negociación, puedan establecerse, en lo sucesivo, en materia de modificación en la obligación o en el régimen de asistencia al trabajo de los representantes sindicales a efectos de que puedan desarrollar racionalmente el ejercicio de sus funciones de representación y negociación o adecuado desarrollo de los demás derechos sindicales.”*

En base en dichos preceptos procede acordar, vía negociación colectiva, la posibilidad de acumulación de crédito horario y la creación de una bolsa de dicho crédito.

A este respecto ha de tenerse en cuenta lo siguiente:

En el borrador del acuerdo regulador se establece que *“a cada una de las organizaciones sindicales a las que resulte de aplicación el presente Acuerdo Regulador, podrá constituir bolsa de crédito horario, de la misma organización sindical, agrupándose el crédito horario mensual de miembros de Junta de Personal, miembros del Comité de Empresa y en su caso Delegados Sindicales.”*

En primer lugar, por los motivos expuestos al empezar a analizar los artículos que componen la materia de representación del personal, no ha de tomarse en consideración las referencias hechas al Comité de Empresa, al no ser el órgano representativo de los funcionarios.

En segundo lugar, por lo que se refiere a la referencia a los Delegados Sindicales ha de tenerse en cuenta que no todos tienen derecho al crédito horario, sino aquellos que reúnan los requisitos del artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, esto es, que haya sido designado en la proporción que se determina en dicho precepto (se establece la designación

de un delegado sindical en aquellas empresas que tengan de 250 a 750 trabajadores) y que teniendo presencia el Sindicato en la Junta de Personal, dicho Delegado Sindical no forme parte de la Junta de Personal.

Si no se cumplen dichas premisas (como es en el caso de este Ayuntamiento en donde no se cuenta con un mínimo de 250 funcionarios), los delegados sindicales que se nombren, únicamente ostentaran y actuaran como delegados internos de los sindicatos, pero en ningún caso, como Delegados Sindicales con derecho a crédito horario.

A mayor abundamiento, a entender de quien suscribe, aun cuando nos encontrásemos ante Delegados Sindicales con derecho de crédito horario, las horas que les corresponden a los mismos no pueden acumularse en la misma bolsa que se constituya con las propias de los miembros de la Junta de Personal, dada la diferente naturaleza jurídica de su representación (unitaria y sindical), pues en tanto los miembros de la Junta de Personal constituyen la representación institucional de los funcionarios, los Delegados Sindicales son los representantes de los sindicatos en la empresa, y si ambos organismos actúan en defensa de los empleados, lo hacen por un cauce jurídico diferente. Dicho de otra manera, mientras los representantes unitarios representan a todos los funcionarios de la administración, estén o no afiliados sindicalmente, los delegados sindicales representan reducidamente a los empleados afiliados a ese sindicato y miembros de la correspondiente sección sindical.

Por lo que se refiere a las horas que se pueden acumular ha de tenerse en cuenta que el crédito que se concede legalmente de forma individual se otorga por mes, por lo que no podrán acumularse en el mes siguiente las horas no utilizadas en el anterior, pero sí acumularse dentro del mes a favor de un mismo representante si se determina por convenio colectivo, prescindiendo los demás de sus horas.

Tampoco podrán acumularse ni incluirse en una bolsa de crédito horario aquellas que correspondan al mes de vacaciones, tal como se ha pronunciado el Tribunal Supremo en Sentencia de 23 de marzo de 2.015. Así, los miembros de la Junta de Personal y los Delegados de Personal solo podrán disponer del referido crédito horario durante once meses al año, ya que no es posible disfrutar de un permiso retribuido cuando el representante unitario disfruta de sus vacaciones, no siendo posible ceder dicho crédito a la bolsa que se haya constituido al efecto, por cuanto el mismo nunca estuvo en el patrimonio del representante.

En otro orden de cosas, y por lo que se refiere a los funcionarios que desempeñen cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas, ha de estarse a lo dispuesto en el artículo 9.1, letras a y b, de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, precepto éste que establece lo siguiente:

"Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho:

a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer, por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.

b) A la excedencia forzosa, o a la situación equivalente en el ámbito de la Función Pública, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese."

A la vista de lo anterior ha de hacerse las siguientes consideraciones:

1º.- Ha de adecuarse a dicho precepto la redacción que presenta el apartado 3º del artículo 43 del borrador del acuerdo regulador, en cuanto que ha de quedar claro que el derecho que se reconoce de asistencia a los actos a que oficialmente se convoquen para el ejercicio de las funciones de representación por pertenecer a organizaciones sindicales de ámbito provincial, autonómico o estatal, es un permiso no retribuido y a favor de los que ocupen cargos electivos en organizaciones sindicales más representativas de cualquiera de los ámbitos antes citados.

2º.- Igualmente, ha de adaptarse a dicho precepto la redacción que presenta el apartado 6º del referido artículo 43 del borrador del acuerdo regulador, y que se pronuncia con el siguiente tenor: *"6.- Los Funcionarios elegidos para el desempeño de cargos sindicales podrán solicitar la excedencia, con reserva de plaza, hasta un mes después de su cese en dichos cargos."*

En atención a lo dispuesto en el artículo 9.1, letra b) de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, son los funcionarios que ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, los que podrán disfrutar del derecho contemplado en el mismo, cual es la disfrutar de la situación administrativa equivalente a la de excedencia forzosa en el ámbito laboral y que conlleva derecho a reserva del puesto de trabajo y el cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

La situación equivalente para los funcionarios a dicha excedencia forzosa, a la fecha de la publicación de la citada Ley Orgánica de Libertad Sindical, se regulaba en el art. 29.2 1) de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, que en su redacción original

tenía previsto el pase a la situación de servicios especiales de los funcionarios «cuando ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas». Al declararse inconstitucional este apartado, y por tanto expulsado del ordenamiento jurídico, por la sentencia del Tribunal Constitucional 99/1987, de 11 de junio y no existir en la legislación funcionarial situación equivalente a la excedencia forzosa del régimen laboral (art. 46 del Real Decreto Legislativo 2/2.015) se produce una situación de indefinición, que fue resuelta por el Tribunal Constitucional en sentencia 18/2003, de 30 de enero, al entender que dicho precepto es de aplicación directa al funcionario en el que concurren las circunstancias previstas en el artículo 9 de la LOLS, en cuanto que dicho precepto establece el contenido de ese derecho, siendo irrelevante que el mismo no tenga un encuadramiento nominal en una de las categorías genéricas del estatuto funcionarial.

Tercero.- Secciones Sindicales (artículo 45): En dicho precepto se condiciona la constitución de secciones sindicales a que se acredite una afiliación mínima del 10 por 100 de la plantilla, extremo éste que no es ajustado a derecho, en cuanto que se posiciona en contra de la libertad de creación de secciones sindicales que estipula la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en donde se reconoce a todos los trabajadores afiliados a cualquier sindicato el derecho de crear secciones sindicales a nivel de centro de trabajo o empresa

Es claro, en este sentido, que el art. 10.1 Ley Orgánica de Libertad Sindical, ni por sí mismo ni en conexión con otros artículos como, por ejemplo, el 8.1 a) impide en modo alguno que se constituyan Secciones Sindicales en cualesquiera unidades productivas, con independencia de la forma en que ésta se organice y de las características de su plantilla. De hecho, al no supeditar la constitución de Secciones Sindicales a requisito alguno de representatividad del Sindicato o de tamaño de las empresas o de los centros, se posibilita la presencia de todo Sindicato en cualquier lugar de trabajo, por lo que no procede mantener condición alguna de mínima afiliación para la constitución de secciones sindicales.

Por último indicar que la remisión que se hace en el artículo 45 del borrador de acuerdo regulador a los artículos 44, 45, 46 y 47 ha de entenderse hecha a los artículos 43, 44 y 47 de ese mismo borrador.

Y por lo que se refiere al crédito horario de los Delegados Sindicales, me remito a lo ya expuesto en el apartado segundo del punto noveno del presente informe en el que se hace constar que no todos tienen derecho al crédito horario, sino aquellos que reúnan los requisitos del artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, esto es, que haya sido designado en la proporción que se determina en dicho precepto (se establece la designación de un delegado sindical en aquellas empresas que tengan de 250 a 750 trabajadores) y que teniendo presencia el Sindicato en la Junta de Personal, dicho Delegado Sindical no forme parte de la Junta de Personal.

Si no se cumplen dichas premisas (como es en el caso de este Ayuntamiento en donde no se cuenta con un mínimo de 250 funcionarios), los delegados sindicales que se nombren, únicamente ostentaran y actuaran como delegados internos de los sindicatos, pero en ningún caso, como Delegados Sindicales con derecho a crédito horario, crédito éste que en caso de corresponder, sería como máximo de 20 horas mensuales y no de 30 como se establece en el borrador de acuerdo regulador.

UNDÉCIMO: DERECHOS RETRIBUTIVOS: (artículos 48 a 59)

Sobre esta materia, al ser de contenido económico, este Área de personal se remite a lo que al respecto se informe por la Intervención Municipal, limitándose quien suscribe a hacer las siguientes consideraciones:

El régimen de los derechos retributivos del empleado público encuentra su regulación en el capítulo III del Título III del Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público y que comprende los artículos 21 a 30 de dicho cuerpo normativo.

No obstante, tal como establece la disposición final cuarta del Real Decreto Legislativo 5/2015, dicho capítulo III del título III, excepto el artículo 25.2 sólo producirá efectos a partir de la entrada en vigor de las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto, hecho éste que aún no se ha producido.

Es por ello por lo que en la referida materia habrá de estarse a lo regulado en la normativa anterior que se contienen en la Ley 30/1.984 de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma para la Función Pública y en el Real Decreto 861/1.986 de 25 de abril por el que se establece el régimen de retribuciones de los funcionarios de la Administración Local.

Tal como señala el artículo 23.1 de la Ley 30/1.984, cabe distinguir entre retribuciones básicas y complementarias.

Con respecto a las retribuciones básicas, estas tendrán la misma estructura e idéntica cuantía que las establecidas con carácter general para toda la función pública y las retribuciones complementarias se atenderán a la estructura y criterios de valoración objetiva de las del resto de los funcionarios públicos, si bien su cuantía global será fijada por el Pleno de la Corporación, dentro de los límites máximos y mínimos que se fijen anualmente por la Ley de Presupuestos Generales del Estad.

Son retribuciones básicas el sueldo, trienios y pagas extraordinarias. Tal como dispone el artículo 2 del Real Decreto 861/1.986, la cuantía de dichas retribuciones será la que se fije para cada uno de los grupos en que se organizan los Cuerpos y Escales en la ley de presupuestos generales

del Estado vigente en cada momento y deberán reflejarse anualmente en el presupuesto de cada Corporación Local, siendo las mismas que las del resto de los funcionarios públicos.

Son retribuciones complementarias los complementos de destino, específico, productividad y las gratificaciones por servicios extraordinarios.

El disfrute de las retribuciones complementarias no creará derechos adquiridos a favor de los funcionarios, salvo lo establecido legalmente respecto al grado consolidado en relación con el nivel de complemento de destino.

El complemento de destino se puede definir, de conformidad con el Art. 23.3 a) de la Ley 30/1.984, como el correspondiente al nivel del puesto de trabajo que se desempeñe (y que se asigna al mismo previa valoración de puestos), dentro de los niveles máximos y mínimos que para cada grupo de clasificación de cuerpos o escalas establece el artículo 71.2 del Real Decreto 364/1.995 (o el que se haya consolidado).

Como avala nuestra Jurisprudencia es un concepto retributivo de naturaleza objetiva, directamente vinculado al desempeño de un puesto de trabajo e independientemente de quien sea el funcionario que lo pueda desempeñar (al igual que el complemento específico). Su cuantía es igual para cada nivel y se actualiza con carácter general en los Presupuestos Generales del Estado de cada año.

Es el artículo 3 del Real Decreto 861/1.986 el que regula el complemento de destino en los siguientes términos:

"1. Los intervalos de los niveles de puestos de trabajo de los funcionarios de Administración Local serán los que en cada momento se establezcan para los funcionarios de la Administración del Estado.

2. Dentro de los límites máximo y mínimo señalados, el Pleno de la Corporación asignará nivel a cada puesto de trabajo atendiendo a criterios de especialización, responsabilidad, competencia y mando, así como a la complejidad territorial y funcional de los servicios en que esté situado el puesto.

3. En ningún caso los funcionarios de Administración Local podrán obtener puestos de trabajo no incluidos en los niveles del intervalo correspondiente al grupo de titulación en que figure clasificada su Escala, Subescala, clase o categoría.

4. Los complementos de destino asignados por la Corporación deberán figurar en el presupuesto anual de la misma con la cuantía que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada nivel.

5. Los funcionarios sólo podrán consolidar grados incluidos en el intervalo correspondiente al grupo en que figure clasificada su Escala, Subescala, clase o categoría, de conformidad con lo establecido en el artículo

21 de la Ley de Medidas para la reforma de la Función Pública, y de acuerdo con lo establecido en el presente Real Decreto."

Las previsiones contenidas en dicho precepto han de respetarse en la negociación colectiva ya que ésta solo podrá limitarse, en su caso, a la posible participación de las organizaciones representativas de los funcionarios públicos en la valoración de los puestos de trabajo a efectos de asignar el concreto nivel de complemento de destino que corresponda a cada puesto, aunque el órgano competente para la asignación de tal nivel es el Pleno de la Corporación y se determinará al aprobar esta la Relación de Puestos de Trabajo. Una vez asignado el nivel de cada puesto, la cuantía viene predeterminada en la Ley de Presupuestos Generales del Estado unilateralmente.

Por su lado, el complemento específico se define en el artículo 23.3 apartado b) de la Ley 30/84, y en el artículo 4.1 del RD 861/86, como aquel complemento destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad.

Esta retribución complementaria se encuentra vinculada al desempeño de un puesto de trabajo y por tanto supeditada su percepción a lo que dispongan las relaciones de puestos de trabajo (STSJ de Murcia de 7 de julio de 1997).

El complemento específico de cada puesto se indica en la RPT y como es lógico no tiene porqué ser el mismo para todos los puestos de un mismo nivel y menos aún para todos los asignados a un mismo cuerpo, escala o grupo de titulación. Pero tampoco se trata de un complemento personal sino objetivo, de manera que todos los puestos en que concurren las mismas circunstancias determinantes de este tipo de complemento y con la misma intensidad han de tenerlo en la misma cuantía. Por el contrario no es lícito atribuirlo por igual a todos los funcionarios de una entidad o de un mismo cuerpo, escala o categoría, sin otra justificación, confundiéndolo con la retribución básica (STS 11 de septiembre de 1993, entre otras).

Por otra parte, y siguiendo con la definición legal del complemento específico, no puede asignarse más de uno a cada puesto de trabajo, aunque concorra más de una condición particular en el concreto puesto de trabajo. Lógicamente, al menos debe obligatoriamente concurrir una condición particular, que necesariamente ha de ser alguna de las enumeradas en el artículo 23.3 b) de la Ley 30/1.984.

En cuanto a la fijación del complemento específico, es jurisprudencia reiterada la que viene a establecer que hay que distinguir dos momentos:

1º.- Determinación del complemento específico, apartado que se subdivide en dos, cuales son valoración de puestos de trabajo por la Administración y aprobación posterior de la RPT, donde se determinará, entre otros aspectos, aquellos puestos de trabajo a los que corresponde un Complemento específico señalando su cuantía.

2º.- Comprobación, una vez fijado, del complemento específico, cuya competencia es de la Administración o control que desarrollan los tribunales de justicia, con el propósito de examinar si la fijación del complemento específico ha sido o no procedente.

Al respecto ha de tenerse en cuenta que tanto el establecimiento como la modificación exigirá, con carácter previo, que por la Corporación se efectúe, previa negociación colectiva, una valoración del puesto de trabajo, atendiendo a las condiciones particulares antes expresadas. Efectuada la valoración, el Pleno de la Corporación, al aprobar la RPT, determinará aquellos a los que les corresponde un complemento específico, señalando su respectiva cuantía, con respeto en todo caso a los límites legales y presupuestarios.

La cantidad global destinada a la asignación de complementos específicos figurará en el presupuesto y no podrá exceder del límite máximo expresado en el Art. 7.2.a) del RD 861/1986.

Respecto al posible incremento cuantitativo del complemento específico, una vez fijado el mismo, hay que tener en cuenta la Ley de Presupuestos Generales del Estado vigente en cada momento, ya que esta para cada año, fijará los límites al incremento de retribuciones o gastos de personal de las Administraciones Públicas. En este sentido el artículo 154.1 del Texto Refundido de Disposiciones Legales Vigentes en Materia de Régimen Local establece que *“la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada año fijará los límites al incremento de retribuciones y gastos del personal de las Corporaciones Locales. Cuando tales límites hagan referencia a la cuantía global de las retribuciones de los funcionarios públicos, se entenderá sin perjuicio de las ampliaciones de plantillas que puedan efectuarse, de acuerdo con lo dispuesto en el Art. 126.2 y 3 de esta Ley. Lo dispuesto en el párrafo segundo del número anterior no obstará a que por la Ley de Presupuestos u otras leyes especiales o coyunturales, puedan establecerse reglas específicas para ciertos casos o limitaciones a la cuantía de las retribuciones individuales”*.

Por lo que se refiere al complemento de productividad, ha de estarse a lo dispuesto en el artículo 23.3 c) de la Ley 30/1.984 y artículo 5 del Real Decreto 861/1.986

Este es el único concepto retributivo que forma parte de las retribuciones complementarias, que es de carácter subjetivo, en cuanto que su finalidad es retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el funcionario desempeñe su trabajo. En este

sentido se diferencia del Complemento de destino y del específico, pues estos son de naturaleza objetiva al estar vinculados al puesto de trabajo y a las condiciones particulares de dicho puesto.

Sin embargo el resultado de esa productividad sí debe ser objetivo por lo que su mayor o menor cuantía dependerá del grado de consecución de los resultados fijados en cada programa. Constituye un concepto retributivo altamente motivador del funcionario, pues compensa el esfuerzo personal. Permite atender a la singularidad de la actividad concreta prestada por cada funcionario y está vinculada a resultados y objetivos, que son valorables una vez efectuada la labor, por lo que la apreciación de la productividad deberá realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo.

En ningún caso las cuantías asignadas por el complemento de productividad durante un periodo de tiempo originarán ningún tipo de derecho individual respecto a valoraciones o apreciaciones correspondientes a periodos sucesivos. No es, por tanto, un complemento consolidable.

Corresponde al pleno de la Corporación determinar en el presupuesto la cantidad global destinada a la asignación del complemento de productividad a los funcionarios dentro de los límites señalados en el artículo 7.2 b) del RD 861/86, así como la determinación de los criterios de distribución entre el personal de la Corporación, previa negociación colectiva, al ser una de las materias previstas en el artículo 37 del Real Decreto Legislativo 5/2.015 de obligada negociación, cual es la determinación y aplicación de las retribuciones de los funcionarios.

Una vez se adopte la correspondiente aprobación plenaria, corresponde al Alcalde o Presidente de la Corporación la distribución de dicha cuantía entre los diferentes programas o áreas y la asignación individual, previa evaluación diferenciada del trabajo de cada funcionario.

Los Delegados y Juntas de Personal tienen derecho a tener conocimiento y ser oídos respecto a las cantidades a percibir por complemento de productividad, conforme dispone el artículo 9 de la Ley 9/1.987.

En lo que se refiere a las gratificaciones por servicios extraordinarios, hemos de estar a lo que dispone el artículo 23.3.d) de la Ley 30/1.984 y al artículo 6 del Real Decreto 861/1.986.

Dichas gratificaciones están destinadas a retribuir los servicios extraordinarios, fuera de la jornada normal y en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía y periódicas en su devengo.

En atención a su definición resulta que:

1º.- Se retribuirán con ellas unos concretos servicios prestados que no forman parte de la retribución mensual ordinaria, por lo que no procede su abono en vacaciones.

2º.- Se retribuyen los servicios extraordinarios y ocasionales fuera de la jornada normal, pues los servicios ordinarios y no ocasionales que se prolongan más allá de la jornada normal se retribuyen a través del complemento específico (modulo de especial dedicación) o del complemento de productividad (modulo de dedicación extraordinaria) si está vinculada a la consecución de resultados y objetivos.

Corresponde al Pleno determinar en el Presupuesto la cantidad global destinada a la asignación de Gratificaciones a los funcionarios, previa negociación colectiva y dentro de los límites máximos legales (Art. 7.2 c) del RD 861/86 y LPGE), correspondiendo al Alcalde-Presidente la asignación individual con arreglo a los criterios que haya fijado el Pleno.

Además de los conceptos retributivos antes señalados, el artículo 23 de la Ley 30/84 hace referencia a que los funcionarios percibirán las indemnizaciones correspondientes por razón del servicio. Ello supone remitirnos a las normas complementarias para precisar el concepto de indemnización y su alcance.

En concreto, ha de estarse al Real Decreto 462/2.002 de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio y que resulta de aplicación en el ámbito de la Administración local en virtud del artículo 157 del Texto Refundido de Disposiciones Legales vigentes en materia de régimen local. Dicha materia no puede ser objeto de negociación colectiva tanto en sus causas como en sus condiciones o cuantías de sus devengos, así como los regímenes de justificación.

La Ley 30/1.984 contempla, además, en su disposición transitoria décima, el complemento personal transitorio, cuya finalidad fue compensar al funcionario que, en aplicación de los criterios retributivos regulados por la propia Ley, experimentan una disminución en el total de sus retribuciones anuales, con exclusión del concepto retributivo de dedicación exclusiva y de aquellos otros que dependen exclusivamente de las características de los puestos de trabajo o del nivel de rendimiento o de productividad de los funcionarios. Se tendrá derecho a un complemento personal y transitorio por la diferencia que resulte, que será absorbido por cualquier mejora retributiva según los criterios que establezcan las leyes de presupuestos.

A la vista de lo anteriormente expuesto, a la hora de negociar las condiciones retributivas, será necesario tener presente que los funcionarios de la Administración Local solo podrán ser remunerados por los conceptos

retributivos establecidos en el art. 23 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública, por lo que no podrán percibir otros ingresos, cualquiera que sea su naturaleza [STS de 17 de abril de 1996], no pudiendo negociarse la modificación del régimen legal de las retribuciones de los funcionarios establecida en el Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los Funcionarios de Administración Local (STS de 27 de julio de 1994), ni establecerse conceptos retributivos distintos al régimen legal (SSTS de 7 de abril de 1995)

Todo acuerdo, convenio o pacto que implique crecimiento retributivo deberá respetar en todo caso los límites establecidos en la ley de presupuestos generales del estado que resulte de aplicación.

Partiendo de dichas premisas, ha de adecuarse la redacción de los preceptos dedicados a derechos retributivos en el borrador de acuerdo regulador a las previsiones normativas antes señaladas.

Así, sería conveniente limitar el artículo 48 (referente a retribuciones básicas y complementarias) a recoger que las mismas serán las que determina la ley, en cuanto que no cabe establecer conceptos retributivos distintos a los que marque dicha norma. Asimismo, aclarar que los trienios que se perciben son los que corresponden al grupo del que se procede y a partir del cumplimiento del tercer año en el nuevo grupo se procederá a cobrar el trienio que corresponda.

El artículo 50 del borrador de acuerdo regulador, referente al complemento específico, deberá redactarse en el sentido de establecer que el mismo será el fijado a cada puesto de trabajo tras la correspondiente valoración de puestos de trabajo vigente en cada momento, cuya cuantía deberá respetar los límites que establezca la ley de presupuestos generales del estado correspondiente al ejercicio de que se trate.

Por su lado, el artículo 57, se refiere a incremento global de retribuciones para el año 2004/2007. Dicho artículo no tiene encaje en el actual acuerdo regulador por el periodo al que se refiere y en cualquier caso, cualquier incremento de retribuciones ha de estar a lo que se regule por las leyes de presupuestos generales del estado que se encuentren vigentes en cada momento.

El artículo 58 contempla una compensación económica por exceso horario debido no sólo al no disfrute de la reducción de jornada en verano, sino por el no disfrute de 14 días festivos anuales. Dicho importe se encuentra incluido en el complemento específico, al contemplarse la valoración de un nuevo favor "dedicación especial" tal como señala dicho precepto, por lo que su modificación exige, conforme al artículo 4 del Real Decreto 861/1.986, los mismos trámites que para su establecimiento (valoración de los puestos de trabajo para su posterior aprobación por pleno).

En lo que se refiere a los restantes artículos, tras un análisis de los mismos, entiende esta parte que conviene depurar el tratamiento o uso de los conceptos retributivos complementarios contemplados en el borrador de acuerdo regulador, en cuanto que no se utilizan debidamente los mismos.

Así, en ocasiones, se prevé retribuir como productividad, sin fijación de objetivos, cuestiones que pudieran ser más propias de complemento específico, y que por tanto, habrían de someterse a una previa valoración de puestos de trabajo. Otra veces, nos encontramos con algunas previsiones de servicios extraordinarios, tales como las que se prevén en el artículo 55 del borrador de acuerdo regulador, como es el caso de la limpieza de las dependencias de la policía local en fines de semana, que no pueden ser considerados como tales, ya que si se trata de servicios ordinarios y no ocasionales que se prolongan más allá de la jornada normal, se habrían de retribuir a través del complemento específico (modulo de especial dedicación) o del complemento de productividad (modulo de dedicación extraordinaria) si está vinculada a la consecución de resultados y objetivos. Igualmente, entiende quien suscribe que se utiliza indebidamente el concepto de servicios extraordinarios o gratificación, en el artículo 50 del borrador del acuerdo regulador cuando se pretende retribuir por tal concepto la preparación u organización de determinados eventos, o las actividades realizadas durante los días 24, 25 y 31 de diciembre, así como el 1 de enero. Dichas retribuciones responderían, no a servicios extraordinarios (en cuanto que se prestan durante la jornada ordinaria) sino a un complemento de productividad, siempre y cuando se vincule a la obtención de unos objetivos y resultados concretos. En definitiva, si lo que se pretende es retribuir una extraordinaria dedicación (dentro de una jornada ordinaria), en determinados periodos o épocas del año, la misma ha de vincularse a unos objetivos y consecución de unos resultados concretos y retribuirse como productividad, no como servicios extraordinarios.

Por lo demás, y sin perjuicio de lo antes expuesto, me remito a lo informado por la Intervención municipal sobre servicios extraordinarios, nocturnidad, productividad/gratificaciones, indemnización por manejo de fondos, por desplazamientos y por abono de carburante.

Es cuanto se puede informar al respecto, salvo mejor criterio fundado en derecho."

Seguidamente, se conoce informe emitido por el Sr. Interventor, D. Rogelio Navarrete Manchado, de fecha 16 de abril de 2017, que dice así:

"Asunto: Propuesta de modificación de Acuerdo Regulador sobre retribuciones y condiciones de trabajo de los funcionarios del Excmo. Ayuntamiento de Rota.

Trámite. Informe de Intervención.

De conformidad con lo dispuesto en el art. 4 del R.D. 1.174/1987, de 18 de septiembre, por el que se regula el Régimen Jurídico de los Funcionarios de Administración Local con Habilitación de Carácter Nacional y de conformidad asimismo con lo establecido en el art. 213 y siguientes del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por R.D.L. 2/2004, de 5 de marzo, el infrascrito Interventor que suscribe tiene a bien emitir el siguiente

INFORME:

Primero: Por la Delegación de Personal se remite a esta área, borrador de propuesta de modificación de acuerdo regulador sobre retribuciones y condiciones de trabajo de los funcionarios de este Ayuntamiento al objeto de que se emita el informe que corresponda sobre las diversas cuestiones que se proponen por las diferentes secciones sindicales.

Segundo: Que la legislación aplicable para este expediente puede resumirse en la siguiente:

- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Ley 7/85, de 2 de abril, Reguladora de Bases del Régimen Local.
- Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de Bases del Régimen Local.

Tercero: El presente informe va a centrarse en aquellos artículos del que puedan derivarse Reconocimiento de obligaciones para la Corporación. Dicho informe, por tanto, se centra principalmente en aquellos artículos que generan Derechos para los funcionarios amparados por el ámbito subjetivo del Acuerdo que se pretende aprobar, por tanto, dicho informe es complementario del informe jurídico emitido por el Departamento de Personal.

Cuarto: Así en primer lugar, vamos a analizar los artículos recogidos en el Capítulo V titulado "Derechos Sociales" artículos 15 y ss.

En este punto vamos a comenzar señalando que en este Título, el líneas generales, y en opinión del que suscribe se recogen una serie beneficios, complementos o mejoras que pueden ser incorporados vía negociación colectiva pero que no complementan una prestación del sistema de Seguridad Social y que, en consecuencia, no pueden calificarse como mejoras voluntarias, en los términos recogidos en el artículo 39 y 192 de la LGSS. Por tanto, la única norma aplicable es el TREBEP y, en particular, donde se recoge como materia negociable los "criterios generales de acción social" (sorprende que se hable aquí de "criterios generales", por cuanto resulta del

todo posible que en la negociación colectiva se fijen realmente las medidas concretas y no los criterios generales que han de regirlas.

Nos hallamos propiamente en el marco de las denominadas medidas de acción social que pueden definirse como aquellas ayudas económicas o complementos que otorga una Administración Pública - de forma unilateral o a través de la negociación colectiva - que, sin estar vinculadas a prestaciones del sistema de Seguridad Social, pretenden otorgar un beneficio a los empleados públicos; persiguiéndose con su pago objetivos tan diversos como, entre otros, la compensación de ciertos gastos, el aportar unos ingresos extra ante determinadas necesidades, urgente o no, que no pueden cubrirse con la correspondiente retribución, cubrir situaciones de necesidad no previstas por el sistema de Seguridad Social o proteger a los empleados frente a posibles responsabilidades o ante un incremento de gastos.

Se trata, tal y como ha señalado la doctrina, de beneficios accesorios de naturaleza no retributiva que tienen como finalidad la satisfacción de las necesidades personales de los empleados públicos de manera que puedan trabajar más eficazmente en la estructura administrativa correspondiente o sentirse más integrados.

Es más, estas medidas, al no tener el carácter de retribución - tal y como reconocen los propios Tribunales-, y, en consecuencia, no poseer la calificación de retribuciones distintas de las previstas en el TREBEP ni de prestaciones complementarias de las del régimen público de la Seguridad Social, no entrañan una vulneración del artículo 153 del RD Legislativo 781/1986. Las mismas constituyen ayudas incluidas dentro de la política social de las Administraciones públicas con sus empleados, que, al margen de la actuación de la correspondiente Comunidad Autónoma al legislar sobre la materia, encuentran su fundamento último en el artículo 67.1 de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, según el cual "el Estado facilitará a sus funcionarios adecuada asistencia social, fomentando la construcción de viviendas, residencias de verano, instalaciones deportivas, instituciones educativas, sociales, cooperativas y recreativas y cuanto contribuya al mejoramiento de su nivel de vida, condiciones de trabajo y formación profesional y social".

A estos efectos, resulta muy relevante la posición que han adoptado los Tribunales, ante la propia escasez de la normativa legal aplicable.

Así, en cinco sentencias del TSJ de Cantabria (CA) y una de la Comunidad Valenciana (CA) se defiende la posibilidad de negociar colectivamente este tipo de ayudas. En este sentido, en la STSJ de Cantabria (CA) de 29 de julio de 2002 se señala que estas ayudas no remuneran el trabajo prestado sino que constituyen ayudas incluidas dentro de la política social del Ayuntamiento con sus empleados. Se excluye el carácter retributivo y se califica como una ayuda social. También se apunta que las condiciones

exigidas para la concesión de esta ayuda (básicamente hijo a cargo, grado de discapacidad, la cuantía de la ayuda ...) excluyen el carácter retributivo y confirman que se trata de ayudas sociales. Los mismos argumentos se manifiestan en las sentencias de 8 de abril de 2002 y de 21 de julio de 2009, mientras que la STSJ de Cantabria (CA) de 11 de octubre de 2001 se limita a concluir que estas ayudas no remuneran el trabajo prestado por los funcionarios sino que constituyen ayudas incluidas dentro de la política social del Ayuntamiento con sus empleados. Y en la STSJ de Cantabria (CA) de 27 de febrero de 2002 se concluye que las condiciones exigidas para la concesión de este tipo de ayudas (básicamente un grado de discapacidad, vínculo familiar, dependencia económica...) excluyen su carácter retributivo y confirman que se trata de ayudas sociales, no constituyendo tampoco las mismas prestaciones ni del régimen de derechos pasivos ni del régimen general de la Seguridad Social.

Por su parte, la STSJ de la Comunidad Valenciana (CA) de 5 de noviembre de 2011 concluye que se trata de una ayuda destinada a atender determinadas necesidades y no es una mera contraprestación económica del desempeño profesional que se devengue necesariamente y con regularidad periódica, y por ello carece de justificación atribuirle el carácter de retribución y es más adecuado calificarla de medida asistencial.

Así por tanto, se consideran ajustados a Derecho los artículos 15, 16, 17, 18, 19, 20, 22 y 23.

Mención especial merece el **artículo 21**, por regular el establecimiento de un fondo económico que oscila entre 2.000 a 4.000 € y por otro el establecimiento de un plan de pensiones para el personal del Ayuntamiento.

Por lo que se refiere al fondo económico para actividades recreativas, culturales y sociales, hemos de señalar que la justificación de establecer dicho artículo la encontramos en la posibilidad de que la Corporación realice actividades de protocolo con su personal, actividades de protocolo cuya tramitación presupuestaria debe de realizarse con estricto cumplimiento de lo dispuesto en las normas de ejecución presupuestaria y, por tanto, si se opta por tramitarse como pago a justificar deberán de justificarse los requisitos legales para acudir a esta excepcional forma de tramitación del gasto.

En lo referente al Plan de Pensiones en este ámbito nos encontramos ante un complemento de una prestación de la Seguridad Social que se articula a través de una fórmula específica como es la del plan de pensiones o la del contrato de seguro colectivo. Es importante remarcar que se trata de una mejora voluntaria en el sentido de los artículos 39 y 192 de la LGSS, esto es, de un complemento de una prestación del sistema de Seguridad Social (la pensión de jubilación, la pensión por incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez y las prestaciones por muerte y supervivencia

<viudedad, orfandad o a favor de otros familiares>), costeada a cargo de la Administración Local. Preceptos cuyo desarrollo reglamentario se encuentra todavía en la Orden de 28 de diciembre de 1966.

A estos efectos, también cabe recordar que se entiende por mejoras voluntarias “aquellas obligaciones empresariales derivadas de la propia voluntad empresarial o fruto del contrato de trabajo o de la negociación colectiva que tienen como objeto complementar la acción protectora otorgada por el sistema público de Seguridad Social”.

Como en el caso del complemento de la prestación de incapacidad temporal, también en este supuesto existe una regulación específica, contenida en el EBEP, en la normativa de Seguridad Social, la regulación sobre planes de pensiones y contratos de seguro y en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado de los últimos años.

En efecto, en primer lugar, en el artículo 29 del TREBEP se establece que las Administraciones Públicas podrán destinar cantidades hasta el porcentaje de la masa salarial que se fije en las correspondientes Leyes de Presupuestos Generales del Estado a financiar aportaciones a planes de pensiones de empleo o contratos de seguro colectivos que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación, para el personal incluido en sus ámbitos, de acuerdo con lo establecido en la normativa reguladora de los planes de pensiones. A lo que se añade que las cantidades destinadas a financiar aportaciones a planes de pensiones o contratos de seguro colectivos tendrán a todos los efectos la consideración de retribución diferida.

En segundo lugar, tal y como veíamos antes, el correspondiente complemento de prestaciones estructurado vía plan de pensiones o contrato de seguro colectivo constituye una mejora voluntaria, conforme a lo fijado en los artículos 39 y 192 y 193 de la LGSS; preceptos que también resultan aplicables a las Administraciones Públicas.

Por tanto, se considera adecuado lo dispuesto en el artículo 21 siempre y cuando la cantidad recogida este dentro de los límites que año a año se regula en la Ley de Presupuesto Generales del Estado en lo que se refiere al establecimiento del plan de pensiones.

También merece una especial consideración **el artículo 24**, al no poderse incluir en los preceptos denominados acción social.

Dicho artículo regula la posibilidad de otorgar anticipos reintegrables al personal funcionario de la Corporación.

En este punto señalar que el derecho del funcionario a percibir anticipos reintegrables a cuenta de futuras retribuciones se regula, curiosamente, por una norma del año 1929, concretamente el Real Decreto-

Ley de 16 de diciembre de 1929, relativo a concesión de anticipos sobre sus pagas o mensualidades a los funcionarios públicos. El artículo 19 de esta vieja norma extiende su aplicación a la Administración Local.

En relación a los funcionarios obsérvese que no se está ante un anticipo a cuenta de la nómina del mes a que corresponda, sino que realmente se trata de anticipo reintegrable a cuenta de futuras retribuciones, un préstamo en toda regla a descontar de nóminas futuras, y reconocido en el artículo 1º de la norma referida, que reconoce a los funcionarios el “derecho a percibir, como anticipo, el importe de una o dos pagas o mensualidades de su haber líquido, cuando lo necesiten para atender urgentes necesidades de su vida”.

Esta regulación de mínimos puede ser ampliada en cuanto a los requisitos y límites para su otorgamiento vía negociación sectorial,

Finalmente, y desde una perspectiva presupuestaria los anticipos de sueldos y salarios y demás préstamos al personal se recogerán en el Concepto 830, “Préstamos a corto plazo. Desarrollo por sectores”.

También, por tanto, se considera adecuado a Derecho lo establecido en el presente artículo.

Por lo que se refiere al artículo 25 hemos de señalar las siguientes consideraciones:

Esta materia, también la podemos considerar materia negociable y, por tanto, siempre que no se produzca un incremento de la masa salarial, sí pueden realizar contratos de Seguro colectivo que incluyan la cobertura de contingencias distintas a la de jubilación. Por tanto, con el límite de ese incremento, una entidad local sí puede formalizar un contrato de seguro colectivo que cubra otras contingencias, tales como la incapacidad permanente o el fallecimiento de sus empleados.

Por último, en este ámbito cabe destacar que, a pesar de los términos legales que hemos expuesto, los Tribunales siguen adoptando una postura variable a la hora de determinar si una Administración Pública puede contratar válidamente una póliza de seguros a favor de sus empleados. De este modo, aunque la posición mayoritaria es favorable a tal posibilidad, existen sentencias que la niegan, adoptando incluso el propio Tribunal Supremo una posición contradictoria en un corto espacio de tiempo.

Por poner algún ejemplo, en la STS (CA) de 18 de enero de 2010 se declara la nulidad de una cláusula del acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario de un Ayuntamiento en la que se prevé la contratación de un seguro a cargo del Ayuntamiento al tratarse de una “retribución en especie” no contemplada en el régimen retributivo básico estatal; mientras que en una sentencia posterior, dictada sólo 11 meses

después, la STS (CA) de 13 de diciembre de 2010 llega a la conclusión contraria, calificando el contrato de seguro como una medida de carácter asistencial, y ello por cuanto dicha medida está destinada a atender determinadas necesidades y no es una mera contraprestación económica del desempeño profesional que se devengue necesariamente y con regularidad periódica. Y por ello, carece de justificación atribuirle la consideración de "retribución" y es más adecuado calificarla de medida asistencial. Argumentos a los que el Tribunal Supremo añade: a) lo señalado en sentencias anteriores (la STS de 28 de julio de 2006); b) el hecho de que el artículo 32.k) de la LORAP incluía las materias de índole asistencial entre las que pueden ser objeto de negociación; y, c) no resulta relevante que, a efectos fiscales, la prima que paga el Ayuntamiento tenga la consideración de retribución en especie (normativa del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas). Esa calificación no impide que, desde la perspectiva del derecho de los funcionarios, tenga un carácter asistencial. Solución favorable que se aplica en el caso de seguros de vida y/o de accidentes y que también está recogida en la STC (CA) de 28 de febrero de 2011, que añade, además, los siguientes argumentos: a) el entendimiento estricto del concepto "retribución" que utiliza el artículo 23 de la Ley 30/1984, que se refiere únicamente a las cantidades que perciben los funcionarios de la Administración por su trabajo y se expresan en determinadas cantidades de dinero que se les entregan periódicamente; b) la inclusión entre las materias que son objeto de negociación entre la Administración y los representantes de los empleados públicos de las de asistencia social (artículo 32.k) de la LORAP y ahora artículo 37.1.i) del EBEP), supone que ha de darse contenido a esas previsiones; y, c) la solución adoptada no es incompatible con que, a otros efectos y, particularmente, a los fiscales, se consideren las cantidades aportadas por el empleador en concepto de primas de seguros a favor de los empleados como retribuciones en especie. Son cosas diferentes desde el punto de vista de su naturaleza material y de su finalidad de manera que no se dan las condiciones para concluir que su calificación jurídica ha de ser la misma en ambos ámbitos.

Esta misma posición favorable a la contratación de seguros por parte de las Administraciones locales se encuentra en la STSJ de la Comunidad Valenciana (CA) de 5 de noviembre de 2011. Cabe destacar, no obstante, que, casi por las mismas fechas, la STSJ de Castilla y León/Burgos (CA) de 21 de febrero de 2011 considera nula la celebración de contratos de seguro de vida en el ámbito local, fundamentándose especialmente en la disposición adicional 4ª de la Ley 11/1960, de 12 de mayo, según la cual las entidades locales no pueden concertar aportaciones, subvenciones o ayudas de cualquier género para fines de previsión social de sus funcionarios. A nuestro entender, tal y como ya hemos señalado, resulta admisible actualmente que las entidades locales contraten pólizas de seguros de vida y/o accidentes a favor de sus empleados, ya se trata de personal laboral o funcional, así como que tal cuestión se negocie colectivamente.

Por último, en lo que se refiere a los preceptos de este Capítulo en opinión del que suscribe no se consideran adecuados a Derechos los artículos 27 y 29 por los siguientes motivos:

En lo que se refiere al artículo 27 la supresión de la exigencia del BTP a partir del 01 de enero del año 2016 para adaptarse a las categorías de permisos existentes en el Permiso Único Europeo de conducción común en los 28 estados miembros provoca, en opinión del que suscribe que no puede considerarse como gastos indemnizable la renovación del permiso de conducción, puesto que dicha renovación no supone una exigencia producida por el puesto de trabajo que desempeña y por tanto no debe ser considerado como una obligación municipal.

Por su parte el artículo 29 regula una prestación propia de la Seguridad Social y que excede, por tanto, las posibilidades competenciales de la Administración municipal, sin que, en este supuesto podamos encontrarnos ante una de las posibilidades de mejoras voluntarias reguladas en la normativa.

Quinto.- A continuación vamos a analizar el contenido de los preceptos recogidos en el Capítulo X, titulado "Retribuciones".

Comienza dicho Capítulo con el artículo 48 que recoge una clasificación de los conceptos retributivos de los funcionarios del Excmo. Ayuntamiento de Rota, en este sentido hemos de señalar que el contenido de dicho artículo debe de remitirse a lo dispuesto en el artículo 22 del TREBEP que señala que:

1. Las retribuciones de los funcionarios de carrera se clasifican en básicas y complementarias.
2. Las retribuciones básicas son las que retribuyen al funcionario según la adscripción de su cuerpo o escala a un determinado Subgrupo o Grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo, y por su antigüedad en el mismo. Dentro de ellas están comprendidas los componentes de sueldo y trienios de las pagas extraordinarias.
3. Las retribuciones complementarias son las que retribuyen las características de los puestos de trabajo, la carrera profesional o el desempeño, rendimiento o resultados alcanzados por el funcionario.
4. Las pagas extraordinarias serán dos al año, cada una por el importe de una mensualidad de retribuciones básicas y de la totalidad de las retribuciones complementarias, salvo aquéllas a las que se refieren los apartados c) y d) del artículo 24.
5. No podrá percibirse participación en tributos o en cualquier otro ingreso de las Administraciones Públicas como contraprestación de cualquier servicio, participación o premio en multas impuestas, aún cuando estuviesen normativamente atribuidas a los servicios.

Por lo que se refiere al artículo 49 regula los servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada de trabajo, en este punto únicamente indicar que la cuantía de dicha retribución complementaria es materia negociable siempre dentro de los límites recogidos en las distintas Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

En cuanto al contenido del artículo 50, hemos de señalar que éste debería de limitarse a referir que la cuantía del complemento específico se determinará según los criterios establecidos en la Relación de Puestos de Trabajo y con los límites reseñados en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

No se consideran adecuados a Derecho el contenido de los artículos 51 y 54, puesto que los conceptos que en ellos se recogen no deben de retribuirse mediante complemento de productividad puesto que este complemento debe de retribuir un especial rendimiento, especial rendimiento que se da en los supuestos recogidos en dichos artículos.

En este punto conviene recordar como el artículo 5 del Real Decreto 861/1996, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de retribuciones de los funcionarios de Administración Local precisa que:

1.- El complemento de productividad está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el funcionario desempeña su trabajo.

2.- La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo.

3.- En ningún caso las cuantías asignadas por complemento de productividad durante un período de tiempo originarán ningún tipo de derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos.

Por tanto, hemos de señalar que el complemento de productividad tiene naturaleza subjetiva, (con todas las cautelas que comporta), en tanto que está destinado a retribuir no la tarea en sí, sino la forma o manera en que el empleado publico desempeña sus atribuciones.

Tanto el manejo de fondos como la nocturnidad son características de los puestos de trabajo, y por tanto, deben de ser factores a tener en cuenta dentro de la RPT para determinar la cuantía del complemento específico de cada puesto.

En cuanto lo dispuesto en el artículo 52, hemos de señalar que se considera adecuado al respetar lo que se establece en el Real Decreto

462/2002, sobre indemnizaciones de los funcionarios públicos por razón del servicio.

Sin embargo no podemos decir lo mismo de lo regulado en el artículo 53, dicho artículo regula la posibilidad de abonar el gasto de carburante por la utilización del vehículo propio, asimismo señala que quienes desempeñen sus funciones en Costa Ballena recibirán 150 € mensuales.

En este punto señalaremos que las indemnizaciones por razón de servicios de los funcionarios públicos se regulan única y exclusivamente por lo dispuesto en el Real Decreto antes indicado y, por tanto, si un funcionario en el ejercicio de sus funciones utiliza su vehículo propio no podrán percibir ninguna indemnización diferente de la recogida en dicho Real Decreto.

Por su parte no es posible abonar una cantidad mensual de 150 € por trabajar en Costa Ballena, puesto que en ningún caso podemos considerar como indemnización de servicio acudir a tu puesto de trabajo.

Tampoco consideramos adecuado a Derecho el contenido de los artículos 57 y 59 por las siguientes consideraciones:

El artículo 58 regula la percepción de un complemento de productividad que no se ajusta a las características de este complemento, puesto que no hace referencia al especial rendimiento ni respeta el carácter subjetivo del mismo.

Por lo que se refiere al artículo 58 hemos de señalar que igualmente pretende abonar mediante productividad una diferencia de jornada, en este punto hemos de señalar que la jornada de trabajo debe de respetarse por parte de todos los colectivos por lo que no debe de producirse ninguna diferencia horaria entre los distintos colectivos de funcionarios.

Por último señalar que el artículo 59 debe limitarse a referirse a lo regulado en la Relación de puestos de trabajo.

Sexto: Por lo que se refiere a los anexos V y VI, regulan igualmente un complemento de productividad asignado a puestos concretos, así como otro por jornada de tarde, incremento horario y jornada especial para la policía.

En estos puntos nos remitimos a lo establecido en el presente informe con respecto al complemento de productividad para afirmar que no podemos considerar ajustado a derecho lo establecido en dichos anexos.

Es todo cuanto tengo el honor de informar en Rota firmado electrónicamente."

A continuación, se conoce informe emitido por la Jefa de Recursos Humanos, D^ª Rocío Rodríguez Sánchez, de fecha 16 de abril de 2017, del siguiente tenor:

“ASUNTO: PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DE ACUERDO REGULADOR SOBRE RETRIBUCIONES Y CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS FUNCIONARIOS DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ROTA, TRAS EMISIÓN DE PREVIO INFORME POR ESTE AREA DE PERSONAL Y POR LA INTERVENCIÓN MUNICIPAL

Por la Delegación de Personal se remite nuevamente a este Área, borrador de propuesta de modificación de acuerdo regulador sobre retribuciones y condiciones de trabajo de los funcionarios de este Ayuntamiento, tras la adaptación del texto del borrador inicial a las consideraciones que previamente se han realizado, tanto por el Área de Personal como por la Intervención Municipal al borrador inicial.

Analizando el nuevo texto cabe hacer las siguientes consideraciones:

Primero.- En el artículo 5 del borrador de Acuerdo Regulador denominado *“Plantillas de personal/oferta y relación de puestos de trabajo”*, y en relación con la propuesta de dar preferencia, en la cobertura de vacantes, al personal que se encuentre en situación de expectativa de destino y/o de excedencia forzosa, se añade por la Administración el párrafo que se subraya a continuación:

“No obstante lo anterior, siempre tendrán preferencia el personal que pudiera encontrarse en la situación de “expectativa de destino” y/o de “excedencia forzosa”, con independencia de la obligación legal que éstos últimos pudieran tener de participar en los procedimientos de provisión de puestos adecuados a su cuerpo o escala.”

Tal como se ha expuesto por este Área de Personal en informe realizado respecto al borrador inicial, los funcionarios que se encuentren en dichas situaciones administrativas (expectativa de destino y/o excedencia forzosa) deberán ingresar obligatoriamente en los puestos de características similares a los que desempeñaban, en los términos recogidos en los artículos 12 y 13 del Real Decreto Legislativo 365/1.995, siendo igualmente obligatorio participar en los procesos de selección que se les notifique de puestos adecuados a su cuerpo, escala o categoría.

Por tanto, esa preferencia ha de entenderse en el sentido de que primero habrá de cubrirse las vacantes con personal que se encuentre en alguna de esas situaciones, teniendo en cuenta que se trate de puestos de características similares a los que venían desempeñando, para los que dicha incorporación es obligatoria y no voluntaria y todo ello sin perjuicio de la obligación de participar en los procedimientos de provisión de puestos

adecuados a su cuerpo o escala que se les notifique, tal como se aclara por la Administración.

En cuanto a la creación de bolsa interna entre funcionarios interesados en cambio de destino, tal como ya se informó por este Área de Personal, dicha propuesta ha de limitarse únicamente a los supuestos de carrera vertical, del artículo 16.3 b) del Real Decreto Legislativo 5/2.015, para lo que habrá de estarse a las normas reguladoras de los procedimientos de la provisión de puestos de trabajo. Es por ello que, si bien en el nuevo borrador remitido por la Delegación de Personal se limita dicha posibilidad a supuestos de promoción vertical, entiende quien suscribe que el término más correcto sería el de "carrera vertical" a fin de evitar confusión con la "promoción interna vertical".

Segundo.- El artículo 7 presenta nueva redacción en cuanto que se contempla una distinta forma de distribución de jornada y no se prevé reducción horaria durante el periodo estival, ni en Semana Santa, Feria de Primavera y fiestas patronales. Simplemente se reduce, durante dichos periodos, el horario fijo de presencia en el trabajo, permitiéndose distribuir de forma flexible, el resto de las horas hasta cumplir la jornada legalmente establecida.

Al no contemplarse reducción de jornada, no se hace mención en el nuevo borrador ni a la compensación económica por exceso horario previsto en el artículo 58, ni a la compensación por incremento horario durante el periodo estival previsto en el Anexo IV del borrador inicial. De hecho, ambas cuestiones no se contemplan en el nuevo borrador.

Con respecto a la distribución de la jornada, tal como ya se informó por este Área de Personal en relación con el borrador inicial, siempre y cuando se respete y se cumpla la jornada anual establecida legalmente, que es de obligado cumplimiento para todos los colectivos, la distribución de la misma es materia de negociación colectiva, limitación legal que ha de respetar cualquier previsión de distribución horaria que se contenga en el acuerdo regulador, como es el Anexo V ("Turno de la Policía Local"), antes Anexo IX en el borrador inicial.

Por lo que se refiere a la eliminación en el borrador del acuerdo regulador del texto del artículo 58 y de la compensación económica durante la época estival prevista en el Anexo IV inicial, cabe significar lo siguiente:

- En tanto que lo que se prevé en el acuerdo regulador es la reducción del horario fijo de presencia en el trabajo en determinados periodos del año, sin que ello suponga una disminución de la jornada anual que finalmente se cumpla, no cabe establecer compensación económica por la media hora diaria prevista en el referido Anexo IV, ni tampoco a favor de aquellos colectivos que no puedan disfrutar de horario flexible, en cuanto que todos habrán de cumplir la misma jornada anual.

- El artículo 58 contemplaba una compensación económica por exceso horario debido no sólo al no disfrute de la reducción de jornada en verano, sino por el no disfrute de 14 días festivos anuales. Si tras la distribución de la jornada que se propone (que ha de respetar la legalmente establecida con carácter anual) no se produce exceso horario a favor de los colectivos previstos en dicho precepto, no les correspondería la percepción de las cantidades previstas en el mismo. No obstante, y sin perjuicio de lo anterior, ha de tenerse en cuenta que los referidos importes se encuentran incluidos en el complemento específico, cuya modificación exige, conforme al artículo 4 del Real Decreto 861/1.986, los mismos trámites que para su establecimiento (valoración de los puestos de trabajo para su posterior aprobación por pleno)

En otro orden de cosas, se considera ajustada a derecho la previsión contenida en el nuevo borrador de acuerdo regulador, referente a que aquellos colectivos que no puedan disfrutar de las horas festivas como consecuencia del traslado de éstas del sábado al viernes, percibirá la retribución de dichas horas al precio de hora extraordinaria del grupo correspondiente. Se elimina así el promedio de diez horas que se contemplaba en el anterior borrador, debiendo abonarse las que efectivamente no puedan disfrutarse.

Respecto a la previsión que se contiene en nuevo borrador sobre que *"en cualquier caso, para el personal que tenga que prestar los servicios uniformados, se entiende que el tiempo necesario para preparar, recoger, ordenar o guardar las ropas, materiales y demás útiles es tiempo de trabajo efectivo"*, me remito a lo ya informado respecto al borrador inicial.

Por otro lado, en la nueva redacción dada al borrador de acuerdo regulador se elimina el derecho a percibir cuatro horas de servicios extraordinarios para el caso de que comunicada la necesidad de realización de dicho servicio, quedara el mismo resuelto, sustituyéndose dicha previsión por el derecho, salvo renuncia, a una ocupación efectiva de al menos cuatro horas de duración, siendo las horas efectivamente realizadas fuera de la jornada habitual las que serán abonadas, lo que se considera ajustado a derecho, conforme a lo dispuesto en el artículo 6.3 del Real decreto 861/1.986.

Por último, el artículo 7 finaliza con un párrafo referente a la regulación de los supuestos en que cabe la prolongación de la jornada, requisitos para su aplicación y condiciones retributivas (Anexo I), que se considera ajustado a derecho.

Tercero.- Por lo que se refiere al mínimo de 12 horas de descanso entre jornadas, entiende quien suscribe que ha de ser respetado, tal como ya se informó al respecto, sobre la redacción dada al borrador inicial, no siendo procedente su reducción.

Cuarto.- En la nueva redacción del borrador de acuerdo regulador se ha eliminado la previsión que se contenía sobre la posibilidad de percibir, en concepto de servicio extraordinario o en descanso, los periodos diarios de 30 minutos a aquellos funcionarios que, por razones del servicio, no pudieran disfrutarlos, lo que es acorde con lo informado por este Área de Personal respecto al borrador inicial.

Respecto a la reducción horaria de funcionarios que estén a cinco años de jubilarse, se contempla en la nueva redacción que dicha reducción es potestativa del trabajador, con la disminución proporcional de retribuciones. No obstante, según dispone el artículo 30.4 de la Ley 30/1.984, dicha reducción puede ser hasta como máximo de un medio, por lo que la redacción del acuerdo regulador en este aspecto debe ajustarse a las previsiones contenidas en el referido precepto.

Quinto.- Por lo que se refiere a vacaciones, me remito a lo informado respecto al borrador inicial de acuerdo regulador, comprobándose que la nueva redacción dada al mismo se ha realizado atendándose a dicho informe, salvo en lo que se refiere al disfrute de vacaciones no devengadas del ejercicio siguiente, que sigue estando previsto en el apartado 5º del artículo 11, circunstancia ésta que no se ajusta a la legalidad vigente.

Igualmente me remito a lo informado sobre licencias previstas en el artículo 12 del borrador inicial de acuerdo regulador, entendiéndose que la nueva redacción dada al mismo se ajusta a lo entonces informado, salvo en la duración del permiso de paternidad, en cuanto que se sigue contemplando una duración de quince días, cuando en realidad sería de cuatro semanas.

Asimismo, la nueva redacción del borrador de acuerdo regulador se ajusta a lo informado sobre permisos no retribuidos y excedencias.

Sexto.- Por lo que se refiere al apartado del nuevo borrador del acuerdo regulador denominado "derechos sociales", me remito a lo que al respecto se informe por la Intervención Municipal.

No obstante, sin perjuicio de ello, cabe significar lo que sigue, en atención a lo que se informó al respecto por esta Área de Personal en relación con el borrador inicial, sobre el fondo económico y percepciones por bajas médicas:

En lo que se refiere al artículo 21 (fondo económico), ha de modificarse la previsión contenida en el acuerdo regulador sobre la forma de designación de los miembros de la Comisión de Control de Plan de Pensiones, y en concreto, en lo señalado sobre la forma de designación de los miembros de la misma que representen a los partícipes y beneficiarios, en cuanto que se establece que será *"por acuerdo de la mayoría de los representantes de los trabajadores."*

Tal como se recoge en informe de este Área de Personal sobre el borrador inicial, esa forma de designación estaba prevista en el artículo 7.2 del Real Decreto Legislativo 1/2002 de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, en la redacción que presentaba antes de ser declarado inconstitucional por Sentencia del Tribunal Constitucional de 29 de noviembre de 2.010, al entender que se establecía un trato diferenciado respecto de los llamados "partícipes en suspenso", que si bien mantienen la integridad de sus derechos patrimoniales, no tenían derecho a participar en la designación de los miembros de la comisión de control cuando se opta por la modalidad de designación directa como ocurría por acuerdo de la mayoría de los representantes de los trabajadores de la empresa.

Ello se entendió de tal modo en cuanto que la designación directa de miembros de dicha comisión por parte de «la mayoría de los representantes de los trabajadores en la empresa» excluye de dicha designación a aquellos partícipes que ya no se encuentran en activo en la empresa y que no pueden considerarse integrados en la noción de «trabajadores en la empresa» pues, aunque sea cierto que no se realiza remisión expresa alguna a la legislación que desarrolla la libertad sindical, así se deduce al hacerse referencia a «los representantes de los trabajadores» que lógicamente son aquellos elegidos por los trabajadores en activo en algún proceso electoral del nivel de empresa en el que no han podido tomar parte los partícipes cuya relación laboral con el promotor se encuentra suspendida o extinguida.

En base a lo anterior, habrá de adecuarse el contenido del precepto del acuerdo regulador referente a lo antes señalado y ello conforme a la nueva redacción que presenta el artículo 7.2 del Real Decreto Legislativo 1/2002 de 29 de noviembre, y que se pronuncia con el siguiente tenor literal:

"2. La comisión de control del plan de pensiones de empleo estará formada por representantes del promotor o promotores y representantes de los partícipes y, en su caso, de los beneficiarios. Los representantes de los partícipes podrán ostentar, con carácter general, la representación de los beneficiarios del plan de pensiones.

Los planes de pensiones del sistema de empleo podrán prever la representación específica en la comisión de control de los partícipes, y en su caso, de los beneficiarios de cada uno de los subplanes que se definan dentro del mismo plan.

En los planes de pensiones de empleo de promoción conjunta podrán establecerse sistemas de representación conjunta o agregada en la comisión de control de los colectivos de promotores, partícipes, y en su caso, de beneficiarios, respectivamente.

En los planes de pensiones del sistema de empleo las especificaciones podrán prever que la comisión negociadora o, en su defecto, la comisión paritaria de interpretación y aplicación del convenio colectivo estatutario u otros órganos de composición paritaria regulados en el mismo

puedan designar a los miembros de la comisión de control o establecer procedimientos de designación directa de dichos miembros.

Igualmente las especificaciones de los planes de pensiones del sistema de empleo podrán prever la designación directa de los representantes de los partícipes y, en su caso, de los partícipes que han cesado la relación laboral y de los beneficiarios, por acuerdo de la mayoría de los representantes de los trabajadores en la empresa.

A falta de un sistema de designación directa, todos los representantes de los partícipes y beneficiarios serán nombrados mediante procedimiento electoral.

En los sistemas de designación directa previstos en los párrafos anteriores, cuando la suma de partícipes que hayan cesado la relación laboral con el promotor y de beneficiarios supere el 20 por ciento del colectivo total del plan, deberá designarse al menos un miembro de la comisión de control que proceda de entre los mismos.

Cuando el número de partícipes que hayan cesado la relación laboral con el promotor y de beneficiarios supere el 20 por ciento del colectivo total del plan, deberá efectuarse un proceso electoral si así lo solicitan al menos un tercio de los mismos. En este caso, las especificaciones del plan podrán optar por ordenar la celebración de un proceso electoral para la elección de todos los representantes de partícipes y beneficiarios en la comisión de control, sin que sea obligatoria la representación específica establecida en el párrafo anterior.

Asimismo, en los planes de pensiones de empleo de promoción conjunta constituidos en virtud de acuerdos de negociación colectiva estatutaria de ámbito supraempresarial, se podrá utilizar cualquiera de los métodos de designación y/o elección descritos anteriormente.

En los planes de pensiones de empleo, incluidos los de promoción conjunta, la designación de los representantes en la comisión de control podrá coincidir con todos o parte de los componentes de la comisión negociadora o representantes de las partes referidas.

Las designaciones directas de los miembros de la comisión de control podrán ser revocadas en cualquier momento por las partes respectivas, que designarán sustitutos.

Las especificaciones de los planes de pensiones establecerán el sistema de nombramiento, por designación y/o por elección, de los miembros de la comisión de control. En este último caso, las especificaciones regularán el procedimiento electoral.

Las decisiones de la comisión de control del plan se adoptarán de acuerdo con las mayorías estipuladas en las especificaciones del plan, resultando admisible que dichas especificaciones prevean mayorías cualificadas.

Reglamentariamente podrán regularse los sistemas para la designación y/o elección de los miembros de las comisiones de control de los planes de empleo, podrán establecerse las condiciones y porcentajes de representación y las condiciones de funcionamiento de las mismas en desarrollo de lo previsto en esta Ley.

Cuando en el desarrollo de un plan éste quedara sin partícipes, la representación de los mismos corresponderá a los beneficiarios."

En cuanto a las normas de constitución y funcionamiento de dicha comisión de control, el referido Real Decreto Legislativo 1/2002, en su artículo 6, establece que dichas normas son aspectos que necesariamente deben determinarse en los planes de pensiones de empleo.

Por lo que se refiere a la redacción que presenta el artículo 26, regulador de las percepciones por bajas médicas, se considera adecuada, ajustándose a lo ya informado por este Área de Personal respecto al borrador inicial de acuerdo regulador.

Séptimo.- En relación al apartado denominado "derechos profesionales" del nuevo borrador de acuerdo regulador, partiendo de lo informado por esta Área de Personal respecto al borrador inicial, ha de hacerse las siguientes consideraciones:

1º.- El abono de horas de asistencia obligatoria a cursos, como servicios extraordinarios procedería únicamente cuando esas horas excedan de la jornada ordinaria legalmente establecida.

2º.- Por lo que se refiere al artículo 30 (Asistencia Jurídica), tal como se ha informado en relación con el borrador inicial de acuerdo regulador, la existencia de conflicto de intereses con otros empleados municipales que se vieran incurso en el mismo proceso judicial, no es cuestión determinable por el propio empleado público, sino que deberá ser expuesta por el mismo al Ayuntamiento al solicitar la designación de letrado, o en cuanto se tenga conocimiento de que pueda darse dicha incidencia, a fin de que, previo informe de los servicios jurídicos municipales, sea la Administración la que determine si existe dicho conflicto y, de ser así, se realicen los trámites oportunos de designación de nuevo letrado.

De no comunicarse dicha circunstancia y el funcionario afectado nombrase libremente letrado, se produciría una renuncia tácita a la defensa oficialmente ofrecida, y ello en atención a lo dispuesto en el artículo 46.4 del Real Decreto 997/03 de 25 de julio, que desarrolla el artículo 2 de la Ley 52/1997, de 27 de noviembre, de Asistencia Jurídica al Estado e Instituciones Públicas, norma que si bien se refiere al ámbito de la Administración del Estado, resultaría de aplicación supletoria.

En dicho precepto se establece que la posibilidad de asunción por el Abogado del Estado de la defensa en juicio de los empleados públicos no afectará en forma alguna al derecho del funcionario o empleado público a designar defensor, o a que se le designe de oficio, si bien se entenderá que se renuncia a la asistencia jurídica por parte del Abogado del Estado desde el momento en que dicho funcionario o empleado público comparezca o se dirija al órgano jurisdiccional mediante cualquier otra representación.

Por tanto, a entender de quien informa, únicamente deberá asumir el Ayuntamiento los gastos de defensa jurídica de letrados designados libremente por el empleado público (que deberán ajustarse a los honorarios establecidos por los colegios profesionales), cuando éste se vea avocado a tener que realizar dicha designación ante la desatención de la solicitud por la Administración, ya que si, realizada la petición, el Ayuntamiento efectuara las actuaciones pertinentes para la designación del letrado correspondiente, el nombramiento de otro distinto por el empleado supone que el mismo ha optado por la defensa privada y por la renuncia a la ofrecida por la Administración.

3º.- En lo que respecta al artículo 31 ("segunda actividad"), simplemente aclarar que el último párrafo que se propone en el sentido de garantizar el total de las retribuciones básicas y complementarias que se venían percibiendo hasta el pase a la segunda actividad, ello es posible salvo respecto de aquellas que se encuentren vinculadas al puesto de trabajo o destino concreto que se desempeñase.

Octavo.- Respecto a los apartados del nuevo borrador de acuerdo regulador denominado "Salud y Seguridad" y "Derechos de los órganos de representación del personal", ha de adecuarse la redacción de los preceptos contenidos en los mismos conforme a lo informado por este Área de Personal en relación con el borrador inicial, a lo que me remito.

Noveno.- Sobre la redacción dada a los artículos que componen el apartado "derechos retributivos" y demás aspectos de contenido económico del nuevo borrador de acuerdo regulador, me remito a lo informado al respecto por la Intervención municipal, sin perjuicio de las consideraciones realizadas por este Área de Personal en informe emitido sobre el borrador inicial, al que igualmente me remito, sobre la necesidad de depurar el tratamiento o uso de los conceptos retributivos complementarios contemplados en dicho borrador, en cuanto que no se utilizan debidamente los mismos.

Es cuanto se puede informar al respecto, salvo mejor criterio fundado en derecho."

Del mismo modo, se conoce informe emitido por el Sr. Interventor, D. Rogelio Navarrete Manchado, de fecha 16 de abril de 2017, que a continuación se transcribe:

“Asunto: Propuesta de Modificación de Acuerdo Regulador sobre retribuciones y condiciones de trabajo de los funcionarios del Excmo. Ayuntamiento de Rota.

Trámite. Informe de Intervención.

De conformidad con lo dispuesto en el art. 4 del R.D. 1174/1987, de 18 de septiembre, por el que se regula el Régimen Jurídico de los Funcionarios de Administración Local con Habilitación de Carácter Nacional y de conformidad asimismo con lo establecido en el art. 213 y siguientes del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por R.D.L. 2/2004, de 5 de marzo, el infrascrito Interventor que suscribe tiene a bien emitir el siguiente informe:

Primero: Por la Delegación de Personal se remite a esta Área, borrador de propuesta de modificación de acuerdo regulador sobre retribuciones y condiciones de trabajo de los funcionarios de este Ayuntamiento al objeto de que se emita el informe que corresponda sobre las diversas cuestiones que se proponen por las diferentes secciones sindicales.

Segundo: Se emite informe de Intervención con respecto al 1º borrador presentado.

Tercero: Se presenta nuevo borrador por parte del área de personal redactado como consecuencia de los informes emitidos por Intervención y personal sobre el 1º borrador.

El presente informe es complementario del anterior.

Cuarto: Que la legislación aplicable para este expediente puede resumirse en la siguiente:

- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Ley 7/85, de 2 de abril, Reguladora de Bases del Régimen Local.
- Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de Bases del Régimen Local.

Quinto: El presente informe va a centrarse en aquellos artículos del que puedan derivarse Reconocimiento de obligaciones para la Corporación. Dicho informe, por tanto, se centra principalmente en aquellos artículos que generan Derechos para los funcionarios amparados por el ámbito subjetivo del Acuerdo que se pretende aprobar, por tanto, dicho

informe es complementario del informe jurídico emitido por el Departamento de personal.

Además se tendrá en cuenta lo ya informado por parte de esta Intervención en relación al 1º borrador presentado.

Sexto: En primer lugar vamos a analizar los artículos recogidos en el Capítulo V titulado "Derechos Sociales" artículos 15 y ss.

Se observa que se han suprimido el contenido de los artículos 27 y 29, artículos que esta intervención no consideraba adecuados a Derecho, por lo que podemos informar, por los motivos expuestos en el primer informe, que el contenido de la totalidad de los preceptos recogidos en el Capítulo V se considera adecuado a Derecho, siempre y cuando en su aplicación se respeten los límites presupuestarios.

Séptimo: A continuación vamos a analizar el contenido de los preceptos recogidos en el Capítulo X, titulado "Retribuciones".

Por lo que se refiere al Capítulo X, tras las modificaciones introducidas en este segundo borrador consideramos adecuado a Derecho los artículos 44, 45, 46, 48 y 50 por los motivos expuestos en el informe del primer borrador.

Se han mantenido, en los artículos 47 y 49 el complemento de productividad tanto por manejo de fondos como por nocturnidad, en este sentido hemos de informar en el mismo sentido que en el anterior informe, aunque es cierto que en el propio texto del Convenio se limita la efectividad de dichos artículos a su regularización vía Relación de puestos de trabajo. En este punto, a lo ya informado simplemente añadiremos que en el supuesto en que se apruebe el siguiente texto, en su aplicación, además de respetar los límites presupuestarios se deberá de comprobar que las personas a los que se asigne dicho complemento no tengan reconocido un factor por los mismos conceptos en la Relación de Puestos de Trabajo actualmente vigente.

Octavo: Por último con respecto a los complementos de productividad recogidos en el anexo II nos remitimos a lo señalado en el anterior informe y en el punto séptimo del presente informe.

Es todo cuanto tengo el honor de informar en Rota firmado electrónicamente."

Igualmente, se conoce informe emitido por la Jefa de Recursos Humanos, D^a Rocío Rodríguez Sánchez, de fecha 13 de junio de 2017, que dice así:

"I.- Por el Sr. Tte. de Alcalde-Delegado de Personal se interesa se emita informe sobre el texto de acuerdo regulador sobre retribuciones y condiciones de trabajo de los funcionarios de este Ayuntamiento y reglamentos de productividad y disponibilidad, vistos en Mesas General de Negociación celebradas los pasados días 7 y 9 de junio de 2.017.

II.- Por lo que se refiere al acuerdo regulador, el presente informe se va a centrar en las cuestiones ya analizadas en anteriores emitidos por quien suscribe en fecha 16 de abril de 2.017, sobre los dos primeros borradores de acuerdo regulador que obran en expediente de gestiona 8.002/2.017.

Partiendo de las consideraciones realizadas en los citados informes, y entrando a analizar el nuevo texto de Acuerdo Regulador, cabe hacer las siguientes:

Primero.- Se observa que la redacción de diversos artículos del nuevo texto de acuerdo regulador se ajusta a lo informado por quien suscribe con respecto al segundo borrador de acuerdo regulador en informe de 16 de abril de 2.017. Así, se han realizado las siguientes modificaciones:

1º.- El último párrafo del artículo 5.1, referente a la creación de bolsa interna entre funcionarios interesados en cambio de destino, limita dicha posibilidad a los supuestos de "carrera vertical", del artículo 16.3 b) del Real Decreto Legislativo 5/2.015.

2º.- Es acorde con el artículo 30.4 de la Ley 30/1.984 la previsión contenida en el artículo 9 del nuevo texto de acuerdo regulador, sobre reducción horaria de funcionarios que estén a cinco años de jubilarse.

3º.- Por lo que se refiere a vacaciones, se ha eliminado la previsión contenida en el artículo 11.5 del segundo borrador de acuerdo regulador referente a la posibilidad de disfrute de vacaciones no devengadas del ejercicio siguiente, lo que se ajusta a la legalidad vigente.

4º.- Se ha corregido la duración del permiso de paternidad que venía previsto en el artículo 12 del segundo borrador de acuerdo regulador, estableciéndose que en lugar de quince días es de cuatro semanas.

5º.- Se ha dado nueva redacción al artículo 21 del nuevo texto del acuerdo regulador en lo que se refiere a la forma de designación de los miembros de la Comisión de Control de Plan de Pensiones, y en concreto, en lo señalado sobre la forma de designación de los miembros de la misma que representen a los partícipes y beneficiarios, en atención a lo dispuesto en el artículo 7.2 del Real Decreto Legislativo 1/2002 de 29 de noviembre, tras redacción dada como consecuencia de Sentencia del Tribunal Constitucional de 29 de noviembre de 2.010.

6º.- Se incluye en el artículo 31 (Segunda Actividad) que se garantiza el total de las retribuciones básicas y complementarias que se venían percibiendo hasta el pase a la segunda actividad, salvo aquellas que se encontrasen vinculadas al puesto de trabajo que se desempeñase.

7º.- Respecto a los apartados referentes a "Salud y Seguridad" y "Derechos de los órganos de representación del personal", se ha adecuado la redacción de los preceptos contenidos en los mismos conforme a lo informado por este Área de Personal en relación con el borrador inicial.

Segundo: Se observa la modificación del articulado del segundo borrador del acuerdo regulador, fruto de la negociación realizada en mesas de negociación citadas al inicio del presente informe, que afectan a los siguientes preceptos:

-Artículo 7: "Jornada Laboral": Se suprime la referencia al lunes de resaca en el párrafo sexto de dicho artículo y se amplía el personal que podrá acogerse al horario flexible. Asimismo, se contempla que ha de concurrir consentimiento del funcionario para el establecimiento de prolongación de jornada.

-Artículo 11: "Vacaciones": En el caso de funcionarios a turnos, se modifica la forma de disfrute de las vacaciones.

-Artículo 12: "Licencias Retribuidas": Se elimina referencia al plus de asistencia en la redacción dada al párrafo segundo del apartado 11 en cuanto que la misma no procede y se da nueva redacción al párrafo cuarto de ese mismo apartado.

-Artículo 30: "Asistencia jurídica": El mismo queda finalmente en el párrafo primero con la redacción que tenía en el anterior acuerdo regulador y se regula en el párrafo segundo la asistencia jurídica en casos de accidentes de circulación sufrido por funcionario durante el desarrollo de su jornada ordinaria o extraordinaria.

-Artículo 36: "Uniforme de trabajo": En el mismo se establece que la uniformidad que se facilitará será la que anualmente se determine por el Comité de Salud y Seguridad.

-Artículo 39: "Garantías y facultades sindicales": Se elimina, por no ser correcto, la referencia que se contenía en el mismo de que, a efectos de cómputo de los días de preaviso, se tienen en cuenta como días hábiles los sábados.

-Artículo 44: En materia de percepción de trienios, se da una redacción más clara para el caso de cambio de grupo de clasificación del funcionario.

-Artículo 45: "Servicios extraordinarios": Se da nueva redacción a ciertos aspectos del mismo, materia ésta que es negociable dentro de los límites establecidos en las leyes de presupuestos generales.

Por lo que respecta a dichas modificaciones se estima que las mismas se ajustan a derecho, remitiéndonos a lo ya informado por quien suscribe en fecha 16 de abril referente a los artículos 7 y 8, supresión del artículo 58 del anterior acuerdo regulador, así como en lo referente a asistencia jurídica.

Tercero.- Se aprecia el mantenimiento de cuestiones que no se ajustan a lo informado por esta parte en informes de 16 de abril de 2.017, cuales son las siguientes:

-Se mantiene en el artículo 8 la posibilidad de renuncia voluntaria al mínimo de descanso entre jornadas de 12 horas, entendiéndose quien suscribe que no procedería su reducción.

-Se mantiene en el artículo referente a servicios extraordinarios, con tal consideración, los prestados en jornada laboral ordinaria como consecuencia de la preparación u organización de determinados eventos o las actividades realizadas durante los días 24, 25, 31 de diciembre, así como el día 1 de enero. Dichas retribuciones respondería, no a servicios extraordinarios (en cuanto que se prestan durante la jornada ordinaria) sino a un complemento de productividad, siempre y cuando se vinculase con la consecución de unos objetivos y resultados concretos. En situación similar nos encontramos con los servicios de limpieza de dependencias de policía local en fines de semana, en cuanto que los mismos no deberían ser considerados como servicios extraordinarios, ya que si se trata de servicios ordinarios y no ocasionales que se prolongan más allá de la jornada normal, se habrían de retribuir a través del complemento específico (módulo de especial dedicación) o del complemento de productividad (módulo de dedicación extraordinaria) si está vinculada a la consecución de unos resultados y objetivos.

-Por lo que se refiere a los complementos de manejo de fondos y nocturnidad, así como Anexo II del texto de acuerdo regulador, me remito a lo informado por la Intervención Municipal en informes de 16 de abril de 2.017.

III.- En lo que respecta al texto de los reglamentos de disponibilidad y productividad por la modernización y calidad en el Ayuntamiento de Rota, me remito a lo informado por quien suscribe en fecha 16 de abril de 2.017.

Es cuanto se puede informar al respecto, salvo mejor criterio fundado en derecho."

Por último, se conoce informe emitido por la Interventora, D^a Eva Herrera Báez, de fecha 13 de junio de 2017, que dice así:

“Asunto: Fiscalización modificación de Acuerdo Regulador sobre retribuciones y condiciones de trabajo de funcionarios, Reglamento de Productividad y Reglamento de Productividad por Disponibilidad.

En cumplimiento con lo dispuesto en el artículo 4 del RD 1174/1987, de 18 de septiembre, por el que se regula el Régimen Jurídico de los Funcionarios de Administración Local con Habilitación de carácter Nacional y de conformidad con lo establecido en el artículo 214 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

Informe:

En relación al expediente de referencia, la funcionaria que suscribe no ha dispuesto del plazo de diez días contemplados en el artículo 80 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas para emitir informe a los efectos de ejercer correctamente la función fiscalizadora atribuida por la legislación, dada la complejidad del expediente.

Señalar que consta varios informes del anterior Interventor D. Rogelio Navarrete Manchado, todos ellos de fecha 16/04/2017, que esta funcionaria no suscribe por falta de estudio del expediente.

Asimismo, no consta en el expediente valoración económica de las propuestas recogidas en la modificación del Acuerdo regulador sobre retribuciones y condiciones de trabajo de funcionarios, ni el ajuste a los límites contemplados en la legislación que le es de aplicación.

Destacar, que esta funcionaria ejercerá su función de fiscalización en la aplicación del acuerdo que se adopte por el órgano competente, una vez entre en vigor.

Lo que se comunica para su conocimiento y efectos oportunos.”

El Sr. Alcalde informa que se ha presentado una enmienda y que, según se comentó en las reuniones previas de Junta de Portavoces y Comisión Informativa, se van a debatir los tres puntos de forma conjunta, porque se trata de un mismo asunto, con independencia que después, en el momento de la votación, se vote cada punto por separado.

Se conoce la enmienda presentada por D^a Encarnación Niño Rico, cuyo tenor literal es el siguiente:

“D^a Encarnación Niño Rico, Tercera Teniente de Alcalde de este Excmo. Ayuntamiento, según el art. 97.5 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, ante el Excmo. Ayuntamiento Pleno formula la siguiente:

“ENMIENDA DE ADICIÓN al texto del Acuerdo Regulator, incluido en el punto 1 del orden del día de la sesión plenaria a celebrar el día 21 de junio de 2016.

En el texto del Acuerdo Regulator, en su artículo 45.2.4 se dice:

“Los servicios extraordinarios prestados por los funcionarios de la OAC durante la tarde de los martes y jueves como consecuencia de abrir el Registro Municipal, serán abonados a razón de 20 € la hora. Esta misma retribución se les abonará a los funcionarios de la OAC, conserjes y funcionarios adscritos a bibliotecas por los servicios extraordinarios prestados los días 24 y 31 de diciembre, día de Santa Rita y día de puente”.

Con esta enmienda, se propone el siguiente texto alternativo

“Los servicios extraordinarios prestados por los funcionarios de la OAC durante la tarde de los martes y jueves como consecuencia de abrir el Registro Municipal, serán abonados a razón de 20 € la hora. Esta misma retribución se les abonará a los funcionarios de la OAC, conserjes y funcionarios adscritos a bibliotecas por los servicios extraordinarios prestados **los sábados**, los días 24 y 31 de diciembre, día de Santa Rita y día de puente”.”

Concedida la palabra al Teniente de Alcalde Delegado de Personal, Sr. Manrique de Lara, interviene manifestando que hoy traen para debate y a votación del Pleno los nuevos documentos por los que se va a regular la relación funcional de este Ayuntamiento de Rota para los próximos dos años, tratándose de tres textos que, como son independientes, tienen que estar cada uno en un punto, pero que, al fin y al cabo, los tres en su conjunto van a regular esas relaciones, de ahí que se haya visto conveniente debatirlos de forma unitaria.

Explica que estos tres textos son: el Acuerdo Regulator en su sentido estricto, un Reglamento de Productividad y un Reglamento de Disponibilidad, que han sido fruto del acuerdo que se ha materializado, a través de la Mesa de Negociación, que se puso en funcionamiento al principio de la presente legislatura, con el objeto de renovar los documentos que estaban actualmente vigentes, ya que concretamente se cuenta con un Acuerdo Regulator del año 2004, que tenía su vencimiento en el año 2007, y que, aunque ha habido modificaciones puntuales de ese texto, nunca se ha abordado una renovación en su conjunto, por tanto, con estos nuevos textos se hace esa renovación completa, que ha servido también para intentar

depurar aquello que veían que no funcionaba bien o que no estaba lo suficientemente bien regulado.

Manifiesta el Teniente de Alcalde Delegado de Personal que, antes que nada, quiere agradecer la participación que en este proceso de debate de las 6 secciones sindicales que representan ahora mismo a los funcionarios de Rota, que son los únicos entes que para este Gobierno tienen la legitimidad suficiente para representar a los funcionarios municipales, entendiéndose además que, el hecho que todos hayan participado en la negociación, ha enriquecido mucho los textos.

Explica asimismo que, con respecto al Acuerdo Regulador, se han establecido novedades importantes en relación, por ejemplo, a la flexibilidad de la jornada, ya que, a partir de ahora, todo el personal de oficina y aquellos servicios que se puedan encajar, van a tener una jornada estipulada en cómputo de horas anuales, que tendrá que realizarse una parte de ella en un horario rígido, de presencia efectiva, y el resto de esa jornada, hasta cumplimentar la jornada máxima, que se hará dentro de un margen más amplio, de forma que cada funcionario podrá adaptarse a sus necesidades y conveniencia personales y familiares, pretendiendo con ello, en primer lugar, que se pueda conciliar por parte de los funcionarios la vida personal y familiar, y segundo, que esa conciliación implique una mejora en la productividad, que es lo que todo el mundo busca en el rendimiento del trabajo.

Informa también que ha habido un cambio en la regulación de la prolongación de jornada, ya que actualmente tenían una regulación muy rígida, que no permitía tener mucho margen, sin embargo, a partir de ahora, ese exceso horario de tres horas ya no tendrá que ser todos los días, como tienen en el actual Acuerdo Regulador, sino que podrán hacerlo también con un promedio de un cómputo anual, con lo cual podrán dar solución a algunos colectivos de funcionarios que tienen una distribución irregular de esa prolongación de jornada.

Prosigue en su exposición el Sr. Manrique de Lara, manifestando que también ha habido una mejora en cuanto a la cobertura de accidentes, que se equipara a la misma cobertura que en estos momentos tiene la Corporación Municipal, habiéndose visto también modificado todo régimen de incapacidad temporal, habiéndose adherido a la última normativa vigente en esta materia, con lo que, ante un supuesto de incapacidad, va a haber una nueva regulación.

Asimismo, se ha establecido una nueva regulación de los órganos de representación de los funcionarios, acomodándola a la legalidad vigente, así como una nueva regulación de las licencias retribuidas, que tiene que ajustarse estrictamente a lo que establece la normativa autonómica que resulta de aplicación en esta materia.

En definitiva, expone que también han utilizado el Acuerdo regulador, para depurar una serie de conceptos que no estaban bien definidos o que se veía que tenían algún tipo de inconveniente legal aprobarlo en los términos en los que estaba.

Con respecto al Reglamento de Productividad, explica que van a establecer un mecanismo para distribuir la productividad de los funcionarios, es decir, para premiar el rendimiento que los funcionarios vienen desempeñando en su trabajo, habiéndose dibujado dentro del Reglamento 6 factores concretos, 3 que son de aplicación a toda la plantilla y otros 3 que son de aplicación a toda la plantilla, a excepción de Residencia de Ancianos y de la Policía Local, como son, la carga de trabajo no propia, la flexibilidad en la interpretación de las tareas propias, la capacidad resolutive, las aportaciones, la reducción de tiempo y coste y la calidad en los trabajos, y cada uno de ellos tendrá un porcentaje de valoración, de tal forma que aquellos funcionarios que consigan el 60% tendrán derecho al complemento de productividad que está establecido en 300 euros trimestrales en cada uno de los dos segmentos en los que se dividen esos factores.

Informa asimismo que esta valoración la van a llevar a cabo los Jefes de Departamento, si bien, para garantizar la plena objetividad en la asignación de los mismos, se ha establecido una Comisión de Seguimiento que, trimestralmente, se reunirá, para ver esta productividad y para comprobar que la misma se ha distribuido, atendiendo al espíritu que el Reglamento impera, que es que se conceda a todo el mundo que consiga el 60%.

Por último, indica que está el Reglamento de Disponibilidad, que lo que hace es abonar a aquellos colectivos que tienen que estar a expensas que el Ayuntamiento los llame con frecuencia para realizar servicios extraordinarios, que no solamente sería de aplicación a los funcionarios, sino también al personal laboral, en el que se han introducido una serie de colectivos, tales como Policía Local, Protección Civil, Personal de Fiestas, Conserjes, Biblioteca, Tramitadoras de la OAC, Electricistas y, a petición del Partido Popular de la Junta de Portavoces, se incluye también al Personal de Limpieza de Edificios, que es una de las enmiendas que se incorpora en este momento.

De igual modo, expone el Sr. Manrique de Lara que también se contempla en el Reglamento que la Mesa de Negociación, según vaya funcionando, podrá suprimir o adicionar colectivos nuevos a este Reglamento, sin necesidad que se proceda a su modificación.

En cuanto a lo que implica el régimen de disponibilidad, expone que es un contrato que el funcionario hace con la Administración, donde se compromete a estar disponible todo el tiempo que va a durar esta disponibilidad, que en principio será anual, estableciéndose también un régimen sancionador, en caso que la persona que haya dicho que quiere

someterse a esa disponibilidad luego no la cumpla, y que el importe mensual que cada funcionario percibirá por este concepto, será dependiendo del número de horas total de servicios extraordinarios que se preste por cada uno de los colectivos, siempre con unos topes máximos mensuales y compatibilizándolo con la retribución que le corresponda por el servicio extraordinario que se ha prestado.

En definitiva, plantea el Teniente de Alcalde Delegado de Personal que son tres textos que, a groso modo, vienen a resumir esto, que ha sido fruto de una negociación larga, una negociación intensa, una negociación donde todas las partes han aportado, han debatido, han mostrado su disconformidad, pero que, en definitiva, se ha acordado por unanimidad en la Mesa de Negociación, y que si se aprueba por el Pleno lo que implicará es normalizar una situación que va a permitir continuar un trabajo importante de fondo que tienen en estos momentos, como es iniciar, a la mayor brevedad posible, el estudio de una relación de puestos de trabajo nuevo del Ayuntamiento y una valoración de los puestos de trabajo que dará pie, una vez que esté culminada, a estudiar ya un nuevo Acuerdo Regulador, habiendo primero realizado ese trabajo importante, sin el cual, sería prácticamente absurdo seguir avanzando en esta materia.

A continuación, concedida el turno de palabra al Grupo Mixto, interviene su portavoz, D. Moisés Rodríguez, exponiendo que están contentos por la mayoría del funcionariado del Ayuntamiento, a la vez que entienden que la Administración Pública, y en este caso concreto, el Ayuntamiento, tienen que dar ejemplo y proporcionar condiciones de trabajo que deban de ser ejemplo para todas las empresas y la ciudadanía que contrate a personas, deseando que todos los trabajadores de cualquier empresa tuvieran también la posibilidad de tener las condiciones laborales que tiene un funcionario, con las que está totalmente de acuerdo, pero que deberían de ser para todo el mundo, no solo para el funcionariado.

Por otra lado, indica el Sr. Rodríguez Fénix que la decisión de su Grupo no ha sido nada fácil, porque aunque entendían que había que hacer una actuación y están de acuerdo con las condiciones, también ven ciertas cosas que les provoca más controversia, porque se sigue planteando cierta desigualdad entre funcionarios, no obstante y aún así, van a votar a favor, con la esperanza que en el 2019, se reduzca por completo esa brecha o desigualdad que, si bien se ha reducido, no ha desaparecido completamente.

El Sr. Franco, portavoz del Grupo Municipal del Partido Izquierda Unida, toma palabra, diciendo que sus palabras son simplemente de felicitación a los funcionarios por los tres acuerdos alcanzados, tanto el Acuerdo regulador, como por el Reglamento de Productividad y el Reglamento de Disponibilidad.

Asimismo, felicita también al Área de Personal por el trabajo desarrollado, porque han sido unas negociaciones largas, que se han dilatado en el tiempo, pero todo el mundo sabe que no hay acuerdo perfecto, porque hay que ceder un poco, no obstante éste es el que más agrada de momento y el que más beneficia a todos.

La Concejala D^a M^a Ángeles Sánchez interviene seguidamente, como portavoz del Grupo Municipal del Partido Roteños Unidos, exponiendo que desde el primer momento tuvieron de primera mano toda la información por parte del Sr. Alcalde y del Teniente de Alcalde, en una jornada donde trataron minuciosamente cada uno de los acuerdos y donde tuvieron la oportunidad de exponer claramente y hablar abiertamente sobre cada uno de aquellos conceptos que se habían modificado y sobre los que se habían trabajado.

Asimismo, refiere que, una vez estudiado el Convenio, y puestos en contacto con aquellas personas que les pudieron poner un poco de más claridad sobre lo que trataban, tuvieron claro su posicionamiento y adelantaron en prensa que iban a apoyar el Convenio, para no crear ningún tipo tampoco de suspicacia, por eso lo hicieron públicamente sin esperar al Pleno, ya que no podían posicionarse de otra manera, porque hay que reconocer el trabajo que se ha hecho y se ha venido realizando desde hace mucho tiempo, no solamente ahora, sino por los muchos años de trabajo que han empleado todas las secciones sindicales de este Ayuntamiento, por tanto, este Acuerdo es el resultado de ese trabajo y del compromiso de la Junta de Personal, empezando por su secretaria y cada uno de los representantes de los sindicatos que se encuentran presentes, habiendo demostrado que se puede llegar a un consenso y que el esfuerzo y el entendimiento, al final, se ven recompensados, que es lo que les hace grato estar hoy aquí, dándoles la enhorabuena por su trabajo.

Indica la portavoz del Grupo Roteños Unidos que, aparte de este trabajo, lo que avala estos acuerdos han sido los informes de los técnicos municipales y la solvencia económica que demuestra el Ayuntamiento con su aprobación, por tanto, no pueden estar más que de acuerdo con lo que hoy se trae, por tanto votarán a favor de la propuesta.

Para terminar, expone que desde Roteños Unidos quieren poner en valor de nuevo el trabajo realizado por los funcionarios, por los técnicos municipales, así como el esfuerzo también del Equipo de Gobierno, deseando que esta armonía siga creciendo y que eso repercuta en toda la ciudadanía.

A continuación, el portavoz del Grupo Popular, D. Oscar Curtido, manifiesta que, una vez analizada la información y visto todo el expediente y toda la documentación, no pueden más que mostrar su satisfacción, porque

hoy estén aquí celebrando un Pleno para aprobar estos tres puntos que componen el orden del día.

Expone que, una vez que tuvieron acceso a la información que se les facilitó por parte del Gobierno Municipal en la Junta de Portavoces, y reunirse con los miembros y representantes de la Junta de Personal, viendo pormenorizadamente todos los aspectos de este Acuerdo Regulador, así como ambos Reglamentos que hoy se vienen a aprobar, tanto el de disponibilidad como el de productividad, manifiesta que si el colectivo de los funcionarios ha mostrado su satisfacción y su aprobación a este Convenio y el Gobierno Municipal está en condiciones de dar cumplimiento a estos compromisos que, por conversaciones tanto en Junta de Portavoces como con el Delegado de Hacienda, ascendería prácticamente a unos 600.000 euros en sus cotas más altas de cumplimiento, el Grupo Municipal del Partido Popular no puede más que estar satisfecho, por lo que su posicionamiento será favorable a la votación de estos tres puntos.

Comenta de igual modo el Sr. Curtido que una de las enmiendas que se ha presentado hoy, ha sido como consecuencia de que en la Junta de Portavoces su Grupo echara en falta, dentro del Reglamento de Disponibilidad, en aquellos colectivos voluntarios que se pudieran acoger a ese Reglamento, el de operarios de limpieza, que se ha tenido a bien de incorporarse, entendiéndolo que viene a mejorarlo, para que en situaciones puntuales estos operarios y operarias puedan beneficiarse de ese Reglamento, puesto que también les afecta directamente.

Por último, muestra su satisfacción e indica que su voto y posicionamiento será favorable, a la vez que quiere hacer llegar desde aquí el reconocimiento a todos y cada uno de los miembros de la Junta de Personal, con su Presidenta a la cabeza, dando la enhorabuena a todo el colectivo de funcionarios.

El Sr. Alcalde concede la palabra al Teniente de Alcalde Delegado de Personal para el cierre de las intervenciones, manifestando D. Daniel Manrique de Lara que en este turno de palabra es para mostrar su agradecimiento y así agradecer a todos los grupos políticos el que hayan apoyado los puntos, porque va a haber un apoyo unánime a estos acuerdos, que son documentos que van a darle estabilidad a lo que es la estructura permanente de este Ayuntamiento, que son los funcionarios, porque los 21 Concejales presentes están todos de paso, pero el personal funcional de este Ayuntamiento, estará permanentemente hasta que se jubile, y el hecho de dar estabilidad a la estructura básica del Ayuntamiento, en definitiva, va repercutir para el buen funcionamiento del mismo y, por tanto, para los servicios que se les presta a los ciudadanos.

Agradece también a todas las seis secciones sindicales, a ASIF, a UGT, a Comisiones Obreras, a CSIF, a SPPME, a SIP-AN, por varias cosas, en

primer lugar, por su predisposición para negociar, porque está claro que todas han ido con voluntad negociadora, aunque algunas han exigido más y otras han exigido menos, pero todas han ido con una voluntad negociadora desde el principio, que es lo que ha hecho que el proceso de negociación al final llegue a buen puerto; en segundo lugar, por su trabajo, puesto que ha sido muchísimo el esfuerzo que han realizado todas las secciones sindicales, analizando los cuatrocientos veintitantos borradores que han tenido, proponiendo Reglamentos, proponiendo modificaciones a las modificaciones de lo ya modificado, constándole además personalmente todas las horas que le han echado a estudiar minuciosamente el convenio actual, los borradores que se van a aprobar hoy, etc.; en tercer lugar, porque han tenido muy claro desde el principio todas las secciones sindicales, cuál es la función pública, en qué consiste la función pública, en prestar servicio a los ciudadanos en las mejores condiciones, que ha sido algo que ha estado en el ánimo, no solamente de las secciones sindicales, sino también del Equipo de Gobierno, en todas las negociaciones; y, por último, por la generosidad, porque saben que hay cosas que a uno no le gusta que al final estén en un texto, pero en una negociación siempre hay cosas que conseguir y cosas que ceder, por tanto, esa generosidad también es la que ha posibilitado que hoy estén aquí sentados aprobando este texto, por unanimidad.

Aparte de las secciones sindicales, agradece también personalmente a las personas que han representado a esas secciones sindicales, con las que ha estado tratando permanentemente, a Merchi, a Ana, a María José, a Virginia, a Antonio, a Cándida, a Pedro, a Víctor, que también estuvo en una reunión, a Rafael Cuadro, a Carlos, a Guti, a David, a Ortega, a Patrick, y en definitiva a todos los que han estado y a todos los que han puesto la cara a estas secciones sindicales.

Por otro lado, expone que no puede dejar tampoco de agradecer a Antonio Jiménez y al Área de Personal, porque cada vez que se planteaba algo era el primero que, corriendo, hacía cuadrantes, cálculos, a ver como quedaría en este escenario o como quedaría en este otro, siendo muchísimo trabajo que ha venido realizando, que además ha tenido que compatibilizarlo con todo el trabajo que ya de por sí hay en Personal en el día a día.

Asimismo, muestra su agradecimiento a sus compañeros del Equipo de Gobierno, por el apoyo que en todas las negociaciones le han prestado, porque si no hubiera sido imposible y, evidentemente, al Alcalde, porque aunque él haya sido quien ha estado negociando directamente, todo y cada uno de los pasos que ha ido realizando, no los podría haber hecho ni podría haberse comprometido, si no hubiera tenido el apoyo en todo momento del Alcalde.

Por último, manifiesta el Sr. Manrique de Lara que ha dejado para el final a dos personas, a quienes personalmente si les quiere agradecer y hacerles un agradecimiento especial; en primer lugar, a Rogelio Navarrete, anterior Interventor, que es el que ha estado prácticamente durante todo el

período de negociación y con el que ha estado horas y horas y horas encerrado en la Plaza de España, desmenuzando el convenio, viendo como podían darle viabilidad por un lado y por otro, habiendo sido fundamental que les haya aportado los conocimientos profundos que tiene en materia de personal; y a Rocío Rodríguez, que es la Jefa de Recursos Humanos en materia de personal, que ha realizado, y todos los han podido ver, un informe jurídico excelente, realizando un trabajo que ha sido magnífico, destacando que es un orgullo para este Ayuntamiento tener a un jurista de la categoría de Rocío y que, aunque ya ha anunciado que quiere volver a su puesto de origen y quiere irse de Personal, allí siempre la recordaran por el trabajo que ha realizado en este convenio, el cual siempre llevará su impronta, porque le ha dado viabilidad y les ha dicho que no en aquellas cosas que lo ha tenido que decir y no las han podido hacer, reiterando que quiere darle su agradecimiento por el trabajo encomiable que ha realizado.

Concluye, dando las gracias de nuevo a todo el mundo y deseando que estos nuevos acuerdos les permita avanzar en todo el trabajo que les queda por delante.

Para cerrar las intervenciones, el Sr. Alcalde toma la palabra, manifestando que el capítulo de agradecimiento ha sido bastante amplio por parte del Delegado y no lo va a reiterar, para no caer en la redundancia, si bien entiende que falta alguien a quien quisiera hacerle su agradecimiento, que es a él, al Delegado de Personal, por el trabajo que ha hecho y las horas que le ha dedicado, porque cuando se ve el grueso del Acuerdo se dan cuenta de la amplitud de trabajos y de funciones que se les presta a los ciudadanos, desde el trabajo de oficina hasta trabajos de talleres, policía, es decir, una amplitud enorme, que es lo que crea precisamente la complejidad de estos acuerdos a la hora de llegar a un entendimiento entre todas las partes y estar atendiendo todas las necesidades puntuales que tiene cada uno de los colectivos dentro de la plantilla de funcionarios, de ahí precisamente que haya habido esa amplia negociación y esa generosidad a la que aludía el Delegado.

Por otro lado, refiere el Sr. Alcalde que, evidentemente, se ha barajado y estudiado el impacto económico, puesto que queda claro que supone un incremento en el capítulo I, el capítulo de personal, pero cuando al final se pone en la balanza los pros y los contra, se ve que el esfuerzo merece la pena, sobre todo, pensando en dar una mayor estabilidad a la plantilla, dar mayor garantía jurídica y dar el mejor servicio a los ciudadanos que, según declaraciones que hacía la Presidenta de la Junta, es el fin último de toda la plantilla de funcionarios, prestar de la mejor forma posible los servicios a los ciudadanos de Rota.

Reitera su agradecimiento a todos y a los grupos que han estudiado la amplia propuesta y que la han apoyado.

Sometida a votación la enmienda presentada por la Tercera Teniente de Alcalde, la misma queda aprobada por unanimidad de los veintiún concejales presentes, que constituyen la totalidad de la Corporación (diez del Grupo Municipal del Partido Socialista, cuatro del Grupo Municipal del Partido Popular, cuatro del Grupo Municipal del Partido Roteños Unidos, dos del Grupo Municipal del Partido Izquierda Unida-Los Verdes y uno del Grupo Mixto Si se puede Rota).

A continuación, se procede a votar la propuesta del Teniente de Alcalde Delegado de Personal, una vez enmendada, quedando la misma aprobada, por unanimidad de los veintiún Concejales presentes, que constituyen la totalidad de la Corporación (diez del Grupo Municipal del Partido Socialista, cuatro del Grupo Municipal del Partido Popular, cuatro del Grupo Municipal del Partido Roteños Unidos, dos del Grupo Municipal del Partido Izquierda Unida-Los Verdes y uno del Grupo Mixto Si se puede Rota).

En consecuencia, el Excmo. Ayuntamiento Pleno acuerda aprobar el texto del Acuerdo Regulador sobre retribuciones y condiciones de trabajo de los funcionarios del Excmo. Ayuntamiento de Rota (Cádiz), cuyo tenor es el siguiente:

***“ACUERDO REGULADOR SOBRE RETRIBUCIONES Y
CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS FUNCIONARIOS DEL EXCMO.
AYUNTAMIENTO DE ROTA (CÁDIZ).*”**

CAPITULO I.- DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.- El presente Acuerdo tiene por objeto, establecer y regular las normas por las que han de regirse las retribuciones y condiciones de trabajo del personal en situación de servicio activo, de los Funcionarios de Carrera y Funcionarios Interinos, así como del personal asimilado, que prestan sus servicios en el Excmo. Ayuntamiento de Rota.

En todo aquello que no esté recogido en el presente acuerdo se aplicarán las disposiciones legales que dicte el Estado o la Comunidad Autónoma en razón de sus competencias y los reglamentos de funcionamiento de los diferentes colectivos cuando hayan sido válidamente elaborados entre la Corporación y la representación sindical de los trabajadores.

Se considerarán incorporados a las presentes Normas Reguladoras los acuerdos suscritos, o que puedan suscribirse en el futuro, entre los sindicatos representativos y la FEMP (Federación Española de Municipios y Provincias), o la FAMP (Federación Andaluza de Municipios y Provincias), en aquellos aspectos que mejore lo aquí acordado.

ARTICULO 2.- ÁMBITO TEMPORAL.- El tiempo de duración del presente Acuerdo, se extenderá desde su aprobación hasta el 31 de diciembre de 2019.

Este acuerdo se considerará tácitamente prorrogado, en toda su extensión por períodos anuales sucesivos, salvo que hubiese denuncia expresa de cualquiera de las partes con un mes, como mínimo, de antelación a la fecha de vencimiento.

En caso de denuncia, la negociación del nuevo Acuerdo se comenzará en el mes siguiente a la presentación de la nueva propuesta de modificación.

Una vez denunciado, y hasta tanto no se logre un acuerdo que lo sustituya, continuará en vigor el presente Acuerdo

ARTICULO 3.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y MESA DE NEGOCIACIÓN.-

Primero:- Comisión de Seguimiento: Se procede a la constitución de la Comisión de Seguimiento del presente Acuerdo Regulator sobre condiciones de trabajo, que habrá de regirse por las siguientes normas:

3.1 Objeto y ámbito.

3.1.1-La Comisión de Seguimiento, presidida por el Alcalde o persona en quien delegue, es el órgano encargado del seguimiento, control, interpretación y aplicación, en su caso, del Acuerdo Regulator sobre condiciones de trabajo de los funcionarios municipales del Ayuntamiento de Rota.

3.1.2.- En lo no previsto en estas normas resultará de aplicación lo dispuesto en la Sección III, Capítulo II del Título Preliminar de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, del Régimen Jurídico del Sector Público, o norma que en un futuro la sustituya, y demás legislación vigente sobre la materia.

3.2 Composición.

La Comisión de Seguimiento está compuesta por los siguientes miembros:

a) De una parte, los representantes del Ayuntamiento de Rota en un número coincidente con el de los representantes sindicales, nombrados por la Alcaldía - Presidencia, pudiendo estar estos representados en la Comisión por el Alcalde y/o Delegado de Personal, de ser inviable la asistencia de todos ellos.

- b) De otra parte los representantes sindicales integrantes de la Junta de Personal.
- c) Los Delegados de las distintas Secciones Sindicales de las organizaciones sindicales con representación en la Junta de Personal.
- d) Por la partes se podrá proceder al nombramiento de asesores, con voz pero sin voto.

3.3. Constitución y Representatividad.

La Comisión de Seguimiento, quedará válidamente constituida cuando, además de la representación de la Administración, las organizaciones sindicales representen, como mínimo, la mayoría absoluta de la representatividad sindical en la misma.

3.4. Competencias.

3.4.1.- Como se recoge en el apartado 1 del presente artículo, la Comisión de Seguimiento, será la encargada del seguimiento, control, interpretación y aplicación, en su caso, del Acuerdo Regulador sobre condiciones de trabajo de los funcionarios municipales del Ayuntamiento de Rota.

3.4.2.- Igualmente, en el seno de la Comisión, serán tratados todos aquellos asuntos que - previamente considerados por la Junta de Personal -, les hayan sido dirigidos por los empleados municipales a los que les es de aplicación el presente acuerdo, sobre aquellas cuestiones que hubiesen podido surgir por aplicación de este.

3.5. Reuniones y convocatorias.

3.5.1.- La Comisión de Seguimiento se reunirá, con carácter ordinario, una vez al trimestre, previa convocatoria de la Presidencia.

En el caso de que alguna de las partes no pudiese asistir por motivos justificados, previa comunicación con antelación de setenta y dos horas, se podrá posponer para otro día, previo acuerdo de las partes.

3.5.2.- Corresponderá a la Administración la realización de la oportuna convocatoria, que será remitida a cada organización sindical con una antelación mínima de cinco días a la fecha de su celebración. En la misma deberá constar lugar, día y hora de celebración, orden del día comprensivo de los asuntos a tratar, así como copia de la documentación pertinente para el estudio de los temas objeto de debate, y borrador del acta de la sesión anterior.

3.5.3.- No obstante lo establecido en el punto 3.5.1, la Comisión de Seguimiento podrá ser convocada con carácter de urgencia, cuando así lo estime conveniente la Presidencia - por la urgencia de los asuntos a tratar -, o a petición de la mayoría absoluta de los miembros de la Junta de Personal, indicando a la Presidencia el motivo de la misma.

3.5.4.- En el supuesto de que la convocatoria haya sido promovida por la representación sindical, esta se llevará a cabo dentro de los cinco días siguientes a su petición.

3.6. Orden del día.

- a) El orden del día de las reuniones será fijado por la Presidencia, una vez oída la representación sindical.
- b) Se relacionarán los asuntos que vayan a ser objeto de debate en la reunión de que se trate.
- c) La Comisión, una vez iniciadas las reuniones y salvo acuerdo en contrario, debatirá todos los puntos del orden del día.
- d) No podrán tratarse asuntos no incluidos en el orden del día, salvo que estén presentes todos los miembros de la Comisión y sea declarada la urgencia del asunto por el voto favorable de la mayoría.-

3.7. Actas.

3.7.1.- De cada sesión o reunión que celebre la Comisión se levantará acta, que contendrá una relación sucinta de las materias debatidas, con indicación de asistentes, circunstancias de lugar y tiempo, y demás incidencias que procedan.

3.7.2.- Las actas serán confeccionadas por el Secretario y deberán ser signadas, además de por éste, por un representante de cada una de las partes.

3.8. Secretario de la Comisión.

Actuará de Secretario de la Comisión un funcionario adscrito al Departamento de Recursos Humanos y Organización.

3.9. Eficacia y validez de los acuerdos.

3.9.1.- La adopción de acuerdos requerirá para su validez y eficacia general, el voto favorable de la mayoría de cada una de las partes de la Comisión, rigiendo para ello el voto ponderado en función de la representatividad que ostenten las partes.

3.9.2.- Los acuerdos alcanzados serán elevados a la Alcaldía o Delegación de Personal para, en función de las competencias ejercidas, proceda a dictar la resolución definitiva para la ejecución de lo acordado.

3.10. Mediación.

3.10.1.- Para la posible resolución de conflictos sobre el alcance o aplicación de lo dispuesto en el Acuerdo Regulador sobre condiciones de trabajo, en los que no haya sido posible el alcanzar un acuerdo previo entre las partes en, al menos dos ocasiones, se procederá a instar su resolución a través del S.E.R.C.L.A (Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales en Andalucía).

3.10.2.- La negativa de las partes a aceptar las propuestas presentadas por el mediador, habrá de ser razonada y por escrito.

3.10.3.- Las propuestas del mediador y la oposición de las partes, en su caso, deberán hacerse públicas de inmediato.

3.10.4.- La propuesta realizada, de ser ello necesario, será sometida a Pleno para su aprobación definitiva.

Artículo 3.11: Servicios mínimos. La Comisión de Seguimiento elaborará a la entrada en vigor del presente acuerdo, una propuesta de servicios mínimos para caso de huelga.

Segundo.- Mesa de Negociación.- La Mesa General de Negociación de los Funcionarios Municipales del Ayuntamiento de Rota, constituida conforme al artículo 33.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (RDL 5/2015, de 30 de octubre, regirá por las siguientes normas de funcionamiento:

3.11 Objeto.

3.11.1.- Es el establecimiento de las normas de organización y funcionamiento de la Mesa General de Negociación de los Funcionarios Municipales del Ayuntamiento de Rota, constituida conforme al artículo 33.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (RDL 5/2015, de 30 de octubre).

3.11.2.- Igualmente, el regular el procedimiento para adopción de acuerdos o pactos, y las restantes condiciones formales de validez o eficacia derivadas de los mismos. En lo no previsto por estas normas resultarán de aplicación las disposiciones del Sección III, Capítulo II del Título Preliminar de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, del Régimen Jurídico del Sector Público, o normativa que en un futuro la sustituya, y demás legislación vigente sobre la materia.

3.12. Definición y ámbito:

La Mesa General de Negociación de los Funcionarios Municipales es el máximo órgano de negociación colectiva para la determinación de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Rota.

3.13. Composición.

3.13.1 La Mesa General de Negociación de los Funcionarios Municipales, de conformidad con el Art. 33.1 del Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, está compuesta por los siguientes miembros:

a) De una parte, los representantes del Ayuntamiento de Rota en un número máximo de quince, nombrados por la Alcaldía - Presidencia, pudiendo estar estos representados en la Mesa de Negociación por el Alcalde o Delegado de Personal, de ser inviable la asistencia de todos ellos.

b) De otra, en igual número que la Administración, las organizaciones sindicales que cumplan alguna de las siguientes condiciones:

- Los sindicatos más representativos a nivel estatal y de la Comunidad Autónoma, según LOLS, que a tal efecto lo acrediten.

- Los sindicatos que acrediten el 10% o más de los representantes en las elecciones para la Junta de Personal en el Ayuntamiento de Rota.

c) En todo caso, la capacidad representativa para participar en la Mesa General de Negociación se acreditará mediante certificación expedida por la Oficina Pública prevista en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

d) La representación de las Organizaciones Sindicales legitimadas para estar presentes en la Mesa General de Negociación del Ayuntamiento de Rota se distribuirá en función de los resultados obtenidos en las elecciones a los órganos de representación del personal funcionario de la Corporación - según lo dispuesto en el art. 33 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Si alguno de los sindicatos legitimados no hubiera concurrido a las elecciones o no hubiese obtenido representación en éstas, estará representado por un miembro.

2.- Cada una de las partes podrá a su vez designar los preceptivos miembros suplentes, en un número no superior al de titulares.

3.- En todo caso, los representantes de las organizaciones sindicales, deberán contar con la oportuna acreditación escrita, habiéndose de notificar en la misma forma la sustitución de cualquiera de sus miembros

titulares o suplentes. Tal acreditación deberá ser extendida por el órgano representado.

4.- Las organizaciones sindicales podrán designar un asesor cada una de ellas, que asistirán a las reuniones de la Mesa General de Negociación, con voz pero sin voto.

3.14. Constitución y Representatividad.

1.- La Mesa General de Negociación de los Funcionarios Municipales, que estará presidida por el Alcalde o persona en la que delegue, quedará válidamente constituida cuando, además de la representación de la Administración correspondiente, y sin perjuicio del derecho de todas las organizaciones sindicales legitimadas a participar en ella en proporción a su representatividad, tales organizaciones sindicales representen, como mínimo, la mayoría absoluta de los miembros de los órganos unitarios de representación en el ámbito de que se trate.

2.- Las organizaciones sindicales con derecho a participar en la Mesa General de Negociación de los Funcionarios Municipales, lo harán en proporción al porcentaje de delegados obtenidos en la Junta de Personal de este Ayuntamiento.

3.15. Materias objeto de negociación.

Serán materias objeto de negociación en la Mesa General de Negociación de los Funcionarios Municipales, las relacionadas en el art. 37 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, cuyo tenor literal:

Materias objeto de negociación:

1.- Serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, las materias siguientes:

a) La aplicación del incremento de las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y de las Comunidades Autónomas.

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.
- e) Los planes de Previsión Social Complementaria.
- f) Los criterios generales de los planes y fondos para la formación y la promoción interna.
- g) Los criterios generales para la determinación de prestaciones sociales y pensiones de clases pasivas.
- h) Las propuestas sobre derechos sindicales y de participación.
- i) Los criterios generales de acción social.
- j) Las que así se establezcan en la normativa de prevención de riesgos laborales.
- k) Las que afecten a las condiciones de trabajo y a las retribuciones de los funcionarios, cuya regulación exija norma con rango de Ley.
- l) Los criterios generales sobre ofertas de empleo público.
- m) Las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad funcional y geográfica, así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a condiciones de trabajo de los empleados públicos.

2.- Quedan excluidas de la obligatoriedad de la negociación, las materias siguientes:

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

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

- b) La regulación del ejercicio de los derechos de los ciudadanos y de los usuarios de los servicios públicos, así como el procedimiento de formación de los actos y disposiciones administrativas.
- c) La determinación de las condiciones de trabajo del personal directivo.

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

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

3.- Las distintas organizaciones sindicales representadas en la Mesa General de Negociación, podrán plantear - en el marco de las materias relacionadas en el art. 37 del Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público -, las cuestiones que consideran conveniente para su tratamiento, estudio, debate y, aprobación en su caso, que serán tratadas en la siguiente reunión a celebrar por la Mesa General, o en la reunión que expresamente se acuerde.

3.16. Permisos de representación sindical.

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 8.2 de la L.O.L.S. los representantes sindicales que participen en la Mesa General, así como en sus grupos de trabajo, dispondrán de cuantos permisos sean precisos, dentro de su jornada laboral, para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores. Dichos permisos se concederán sin menoscabo del crédito horario de que dispongan tales trabajadores como miembros, en su caso, de un órgano de representación.

3.17. Reuniones y convocatorias.

La Mesa General se reunirá cuantas veces sea necesario de conformidad con el calendario anual de negociación que las partes acuerden.

Corresponderá a la Administración la realización de la oportuna convocatoria, que será remitida a cada organización sindical con una antelación mínima de cinco días a la fecha de su celebración. En la misma deberá constar lugar, día y hora de celebración, orden del día comprensivo de los asuntos a tratar, así como copia de la documentación pertinente para el estudio de los temas objeto de debate, y del borrador del acta de la sesión anterior.

3.18. Orden del día.

1. El orden del día de las reuniones será fijado por la Administración, una vez oída la representación sindical.

2.- Se relacionarán los asuntos que vayan a ser objeto de debate en la reunión de que se trate.

3.- La Mesa, una vez iniciadas las reuniones y salvo acuerdo en contrario, debatirá todos los puntos del orden del día.

4.- No podrán tratarse asuntos no incluidos en el orden del día, salvo que estén presentes todos los miembros de la Mesa y sea declarada la urgencia del asunto por el voto favorable de la mayoría.-

3.19. Actas.

1.- De cada sesión o reunión que celebre la Mesa se levantará acta, que contendrá una relación sucinta de las materias debatidas, con indicación de asistentes, circunstancias de lugar y tiempo, y demás incidencias que procedan.

2.- Las actas serán confeccionadas por el Secretario y deberán ser signadas, además de por éste, por un representante de cada una de las partes.

3.20. Secretario de actas.

La función de Secretario de Actas de la Mesa General de Negociación recaerá en un funcionario adscrito al Departamento de Recursos Humanos y Organización del Ayuntamiento de Rota, quien caso de no ser miembro de la mesa negociadora, limitará su actuación al ejercicio de las funciones señaladas en estas normas.

3.21. Acuerdos y pactos.

1.- De conformidad con el art. 38 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público los representantes del Ayuntamiento de Rota y de las organizaciones sindicales con capacidad representativa en la Mesa General de Negociación de los Funcionarios Municipales, podrán alcanzar acuerdos o pactos para la determinación de las condiciones de trabajo de los funcionarios municipales del Ayuntamiento de Rota.

2.- Los pactos se celebrarán sobre materias que se correspondan estrictamente con el ámbito competencial del órgano administrativo que lo suscriba, vinculando directamente a las partes y no siendo precisa, por tanto, una aprobación expresa posterior para su validez o eficacia.

3.- Los acuerdos versarán sobre materias competencia de los órganos de gobierno del Ayuntamiento de Rota. Para su validez y eficacia será necesaria su aprobación expresa y formal por estos órganos.

4.- Los acuerdos y pactos habrán de expresar, como mínimo, lo que sigue:

- a) Determinación de las partes que lo conciertan.

- b) Ámbito personal, funcional y temporal.
- c) Forma, plazo de preaviso y condiciones de denuncia de los mismos.

5.- Los acuerdos o pactos podrán prever, además, el establecimiento de una comisión paritaria de seguimiento de los mismos, para atender de cuantas cuestiones le sean atribuidas.

3.22. Vigencia.

1.- Los acuerdos o pactos suscritos conforme al procedimiento establecido en este Reglamento obligan a las partes intervinientes durante todo el tiempo de vigencia.

2.- La vigencia del contenido de los pactos y acuerdos, una vez concluida su duración, se producirá en los términos que los mismos hubieren establecido.

3.- Si no hubiera acuerdo en contrario, los Pactos y Acuerdos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de una de las partes, salvo disposición expresa en contrario de éstos.

3.23. Procedimiento.

1.- Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 7.º de las presentes normas sobre régimen de convocatoria de las mesas, la apertura de negociaciones sobre cualquiera de las materias contempladas en la normativa legal vigente podrá ser promovida:

- a) Por la representación del Ayuntamiento de Rota.
- b) Por al menos el 51% de los representantes sindicales con representación en la Mesa General de Negociación de los Funcionarios Municipales.

A falta de acuerdo, el proceso se iniciará en el plazo máximo de un mes desde que la mayoría de una de las partes legitimadas lo promueva, salvo que existan causas legales o pactadas que lo impidan.

2. La representación de la Administración o de las organizaciones sindicales, que promueva la negociación, lo comunicará por escrito al resto de los componentes de la mesa, expresando en la comunicación los ámbitos de la propuesta de pacto o acuerdo y las materias objeto de negociación.

3. La parte receptora de la comunicación sólo podrá negarse al inicio de las negociaciones por causa legalmente establecida o cuando se trate de revisar un pacto o acuerdo aún en vigor.

4. Cuando la negociación sea promovida por la totalidad de la representación sindical, en el plazo máximo de veinte días naturales, se procederá a la convocatoria de la mesa respectiva, al objeto de que por las partes se proceda a establecer el correspondiente plan de negociación.

3.24. Eficacia y validez.

1. La adopción de acuerdos o pactos requerirá para su validez y eficacia general, el voto favorable de la mayoría de cada una de las partes de la mesa negociadora, rigiendo para ello el voto ponderado en función de la representatividad que ostenten las partes.

2. Los pactos y acuerdos celebrados, una vez ratificados por el Pleno Municipal, deberán ser remitidos a la oficina pública competente y se ordenará su publicación en el Boletín Oficial correspondiente.

3. La no aprobación expresa y formal de un acuerdo por el Pleno de la Corporación, deberá ponerse en conocimiento de las partes, a fin de que éstas aleguen cuanto estimen conveniente en el plazo de diez días. En este supuesto, y una vez hecha las alegaciones oportunas, volvería a remitirse a Pleno en el plazo de dos meses desde la desestimación anterior.

3.25. Mediación.

1.- En cualquier momento de la negociación, y para resolver los conflictos surgidos en la Mesa, o los incumplimientos de pactos o acuerdos, las partes instarán la actuación del S.E.R.C.L.A (Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía.

2.- La negativa de las partes a aceptar las propuestas presentadas por el mediador, habrá de ser razonada y por escrito.

3.- Las propuestas del mediador y la oposición de las partes, en su caso, deberán hacerse públicas de inmediato.

CAPITULO II.- ORGANIZACIÓN.-

ARTICULO 4.- RACIONALIZACIÓN DEL TRABAJO: La racionalización del trabajo, tendrá las finalidades siguientes:

a) Simplificación del trabajo y mejora de métodos y procesos. La Junta de Personal podrá proponer la puesta en práctica de métodos para la simplificación del trabajo y la mejora de métodos de trabajo, los cuales serán estudiados por el Ayuntamiento a fin de ver la posibilidad o conveniencia de su implantación.

- b) Determinación de la plantilla de personal con arreglo a los principios de racionalidad, economía y eficiencia.
- c) Establecimiento de la relación de puestos de trabajo, como instrumento técnico de racionalización y ordenación del personal.
- d) Vigilancia y control del absentismo.
- e) A fin de satisfacer de manera ágil, eficaz y eficiente las demandas de la sociedad en relación con los servicios públicos de la Administración, las partes se comprometen a mejorar la calidad de aquellos.

ARTICULO 5.- PLANTILLAS DE PERSONAL/OFERTA Y RELACIÓN DE PUESTO DE TRABAJO.-

1.- PLANIFICACIÓN DE RECURSOS HUMANOS.

El Ayuntamiento podrá elaborar Planes para la ordenación de los recursos humanos, referidos tanto a personal funcionario como laboral, que contendrán de forma conjunta las actuaciones a desarrollar para la óptima utilización de los recursos humanos, dentro de los límites presupuestarios municipales y de acuerdo con las directrices de política de personal.

Las Memorias justificativas de los Planes de Empleo contendrán las referencias temporales que procedan, respecto de las previsiones y medidas establecidas en los mismos, para la óptima utilización de los recursos humanos.

Las necesidades de recursos humanos con asignación presupuestaria que no pueda ser cubierta con los efectivos de personal existentes, serán objeto de Oferta de Empleo o instrumento similar.

Los criterios generales de los planes de ordenación de los recursos humanos y la Oferta Pública de Empleo serán objeto de negociación con los representantes del personal. Los Sindicatos tendrán conocimiento de toda la información relacionada con estos Planes y la Oferta Pública de Empleo, o instrumento similar, y sin perjuicio de las facultades de autoorganización del Ayuntamiento, negociarán todas las repercusiones que en materia de personal puedan tener los mismos y siempre dentro de las competencias negociables recogidas en el Texto Refundido por el que se aprueba el estatuto básico del empleado público.

La Oferta de Empleo deberá contener las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso.

En todo caso, antes de convocar una Oferta de Empleo Público se estudiará, a través de la Comisión de Seguimiento, la posibilidad de cubrir las plazas vacantes objeto de convocatoria con el personal existente mediante la reasignación de efectivos atendiendo siempre al sistema de promoción interna, así como a la realización y finalización de los procesos selectivos

dentro del plazo establecido en el art. 70.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

No obstante lo anterior, siempre tendrá preferencia el personal que pudiera encontrarse en la situación de "expectativa de destino" y/o de "excedencia forzosa", con independencia de la obligación legal que estos últimos pudieran tener de participar en los procedimientos de provisión de puestos adecuados a su cuerpo o escala.

Para este fin, se creará una bolsa interna con el personal que tenga expectativas de cambios de destino, gestionada por la Comisión de Seguimiento, a la que podrán inscribirse para carrera vertical, todos/as aquellos/as funcionarios/as interesados/as, debiendo de regularse a través de unas bases generales para la provisión de puestos de trabajo.

2.- RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

Es función de la relación de puestos de trabajo la racionalización y ordenación del personal, la determinación de los efectivos reales de personal de acuerdo con las necesidades de la organización y de los servicios, trazando previsiones para su evolución futura, así como precisar los requisitos exigidos para el desempeño de los puestos de trabajo, su clasificación y determinación de las tareas y funciones que a cada uno de ellos corresponde.

Corresponde al Pleno del Ayuntamiento, previa negociación en la mesa general de negociación, la aprobación de la relación de puestos de trabajo y sus modificaciones.

Los puestos de trabajo figuraran en una relación en la que aparecerá cada uno de ellos individualmente, haciéndose constar como mínimo las siguientes circunstancias:

- a) Denominación o categoría.
- b) Características esenciales.
- c) Área, servicio, departamento o centro directivo en que orgánicamente esté integrado.
- d) Adscripción del puesto a personal funcionario o laboral en atención a la naturaleza de su contenido.
- e) Requisitos exigidos para su desempeño, tales como titulación académica o formación específica necesarias para el correcto desempeño del mismo, así como en su caso los grupos, escalas, subescalas o clases de funcionarios, o categorías de personal a quienes se reservan.
- f) Forma de provisión (concurso, concurso-oposición, oposición libre o libre designación).
- g) Indicación de si se trata o no de puestos singularizados.
- h) Nivel de complemento de destino.

- i) Complemento específico con indicación de los factores que se retribuyen con el mismo.
- j) Desarrollo de las funciones que realiza en el puesto de trabajo.

Cuando a criterio del Ayuntamiento exista la necesidad o urgencia de crear un nuevo puesto de trabajo no contemplado en la RPT, o cuando cualquier puesto de trabajo que tenga que desempeñar por un período superior a un mes, funciones de superior categoría correspondiente a un puesto no contemplado en la RPT en el departamento u área de trabajo donde presta sus servicios por alguna necesidad u otra circunstancia fundada en criterios objetivos, se dará cuenta a la Comisión de Seguimiento antes de su nombramiento.

3.- SELECCIÓN DE PERSONAL.-

Cuando por necesidades del servicio hayan de cubrirse plazas vacantes temporalmente y no pueda hacerse por el sistema de promoción interna, se hará, en todo caso, atendiendo a lo dispuesto en el artículo 27 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración general del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo, previa negociación con los representantes sindicales, en los términos establecidos en el art. 37.1.c), en relación con lo dispuesto en el punto 2.e) de ese mismo artículo del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

No obstante lo anterior, las Bases de Selección de las distintas convocatorias serán remitidas a la Mesa General de Negociación de los Funcionarios, para su conocimiento, pudiendo ésta emitir informe no vinculante sobre las mismas.

4.- REUBICACION DE PERSONAL.-

En caso que el Ayuntamiento decidiese modificar o suprimir un servicio, fundación, patronato, negociado o cualquiera de sus dependencias, el Ayuntamiento garantiza la continuación de la relación de trabajo de los/as funcionarios/as, con todos los derechos adquiridos en que se encontrasen en ese momento, como mínimo la misma escala salarial y en un puesto acorde con su capacidad, debiéndose interesar informe previo a la Junta de Personal, el cual será de carácter consultivo y no vinculante.

ARTICULO 6.- INCOMPATIBILIDADES.-

Como norma general de aplicación a todos los puestos de trabajo, se estará a lo previsto en la legislación vigente (Ley 53/84 y demás disposiciones aplicables), y en tanto no sea desarrollada dicha Ley para la Administración Local, se aplicará como tal el Real Decreto 598/85 sobre Incompatibilidades del Personal al Servicio de la Administración del Estado.

Cuando el Ayuntamiento autorice a algún trabajador que así lo solicitase, la dispensa sobre incompatibilidad, dará cuenta a efectos de conocimiento a la Junta de Personal.

CAPITULO III.- JORNADA LABORAL, JORNADA A TURNO, DESCANSO DIARIO Y DESCANSO SEMANAL.

ARTÍCULO 7.- JORNADA LABORAL.- 1. La jornada laboral será la establecida en la legislación vigente con carácter general para el personal de la Administración del Estado. El cumplimiento de la jornada tendrá lugar como media en cómputo anual, siendo la distribución de la misma de la siguiente forma:

a) Jornada de mañana.- El horario fijo de presencia en el puesto de trabajo será de 9,00 a 14,30 horas de lunes a viernes. El tiempo restante hasta completar la jornada semanal se realizará en horario flexible, entre las 7,30 y las 9,00 de lunes a viernes y entre las 14,30 y las 19,00 de lunes a viernes.

b) Jornada de tarde.- El horario fijo de presencia en el puesto de trabajo será de 15,00 a 20,30 horas de lunes a viernes. El tiempo restante hasta completar la jornada semanal se realizará en horario flexible, entre las 12,00 y las 15.00 horas de lunes a viernes y entre las 20,30 horas y las 22,00 horas de lunes a viernes.

Dentro de la faja de tiempo de horario flexible, el funcionario/a podrá elegir libremente cuando quiera prestar sus servicios, que podrá adaptar a sus necesidades en cada momento, hasta cumplimentar la jornada máxima, sin más obligación que la de mantener informado al jefe del negociado de las horas en las que ha prestado su jornada laboral, y pasar por el control de presencia horaria tanto en la porción de tiempo presencial como en la flexible.

Durante la etapa estival, entendiéndose ésta la comprendida entre el 16 de junio al 15 de septiembre, ambos días inclusive, el horario fijo de presencia en el puesto de trabajo será de 9,00 a 14,00 horas de lunes a viernes, o en horario de tarde 15,00 a 20,00 horas de lunes a viernes.

Del mismo modo, durante la Semana Santa, (lunes, martes y miércoles,) la Feria de Primavera (jueves, viernes) y las Fiestas Patronales del Rosario (jueves y viernes u otros dos días, según coincida el día de fiesta local), el horario fijo de presencia será de 9'00 a 14'00 horas, si es turno de mañana, o de 15:00 a 20:00 horas si es turno de tarde.

Al horario flexible podrá acogerse todo el personal funcionario siempre que las necesidades del servicio lo permitan, quedando expresamente excluido el personal de residencia de ancianos y policía local.

Cuando algunos de los 14 días festivos del año coincidan en sábado, los funcionarios podrán disfrutar de otro día a cambio, con excepción de los colectivos de Policía Local y Residencia de Ancianos, así como cualquier otro

puesto que pudiera encontrarse en las mismas circunstancias. El colectivo que no pueda disfrutar de las horas festivas como consecuencia del traslado de éstas del sábado al viernes, percibirá la retribución de dichas horas al precio de hora extraordinaria del grupo correspondiente.

En cualquier caso, para el personal que tenga que prestar los servicios uniformados, se entiende que el tiempo necesario para preparar, recoger, ordenar o guardar las ropas, materiales y demás útiles es tiempo de trabajo efectivo.

2. Los servicios extraordinarios, serán comunicados por escrito al menos con 4 días de antelación, como mínimo, siendo retribuidos por horas extraordinarias, motivando la urgencia. Si una vez comunicado el servicio extraordinario al funcionario, el motivo que justificó el mismo quedara resuelto por causas no imputables al mismo, éste tendrá derecho, salvo renuncia, a una ocupación efectiva por al menos cuatro horas de duración, retribuyéndose dichas horas como servicios extraordinarios en los términos contemplados en el capítulo X del presente convenio.

Ante la inmediatez para cubrir un servicio por falta de personal ante bajas por enfermedad o cualquier otra eventualidad de carácter urgente y no puedan ser previstos con la antelación suficiente, éstos, serán ofrecidos al personal de igual categoría que desempeñe puestos de trabajo igual o similares al afectado. Caso de no ser aceptados será asignado por el Jefe del Servicio procurándose que de forma inmediata el puesto sea cubierto reglamentariamente. Esta situación no deberá mantenerse durante más de dos jornadas laborales.

3. Si por necesidades del servicio, la jornada a realizar por un funcionario superase permanentemente o durante un lapso de tiempo, la jornada máxima de trabajo, se podrá fijar una prolongación de jornada, con el consentimiento del funcionario, que será acordada por Decreto de la Alcaldía-Presidencia o de la persona que tenga delegada la política en materia de personal, previo informe del departamento correspondiente poniendo de manifiesto dicha necesidad.

En el Decreto que apruebe dicha prolongación de jornada se establecerán cuales son los objetivos concretos que se persigue con la misma.

El funcionario que tenga asignada una prolongación de jornada, vendrá obligado a prestar 15 horas semanales por encima de su jornada máxima de trabajo, siendo dicho cómputo en promedio anual. Desde el departamento afectado se realizará anualmente un informe indicando si el funcionario ha cumplido esas 15 horas semanales de media en cómputo anual.

La prolongación de jornada será retribuida de conformidad con lo dispuesto en el anexo I del presente acuerdo regulador.

ARTÍCULO 8.- JORNADA A TURNO.- En aquellos Centros o Servicios del Ayuntamiento en que el servicio se preste en sistema de turnos, éstos se efectuarán de manera rotativa.

Asimismo, los turnos de descanso semanal, rotarán de forma que los domingos y festivos sean disfrutados por igual por todos los Funcionarios del Centro o Servicio. Entre dos jornadas de trabajo, ordinarias y/o extraordinarias, deberá transcurrir un período de doce horas como mínimo, salvo voluntariedad expresa del funcionario, quien podrá renunciar a este derecho, según su conveniencia. En todo caso, entre jornadas deberá mediar un mínimo de 7 horas, debiéndose compensar la diferente hasta las 12 horas, en los días inmediatamente siguientes.

En cualquier caso, para el personal que tenga que prestar los servicios uniformados, se entiende que el tiempo necesario para preparar, recoger, ordenar o guardar las ropas, materiales y demás útiles es tiempo de trabajo efectivo.

El turno para la policía local se establece en 3x3 durante 8 meses y 3x2 durante 4 meses, salvo nuevo acuerdo, en base al anexo V.

ARTICULO 9.- DESCANSO DIARIO.- Cada Funcionario con conocimiento del Jefe de Servicio correspondiente, dispondrá de un período de descanso de 30 minutos durante su jornada diaria de trabajo, que se computará a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo.

Con motivo de facilitar la adaptación a la futura situación de jubilación, al empleado público que le falte menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa podrá obtener a su solicitud la reducción de su jornada de trabajo hasta un medio, con la reducción proporcional de las retribuciones, siempre que las necesidades del servicio lo permita. En todo caso a aquellos empleados públicos que estén en esa situación y soliciten dicha reducción horaria, se les garantizará dicha reducción conforme a la siguiente escala:

- 2º año antes de su jubilación: dos horas.
- 1º año antes de su jubilación: tres horas.

El crédito horario derivado de estas reducciones se podrá acumular para su disfrute.

El funcionario que opte por esta reducción horaria tendrá una reducción proporcional de sus retribuciones.

ARTICULO 10.- DESCANSO SEMANAL.- Como norma general, los Funcionarios descansarán los sábados, domingos y festivos.

En aquellos casos, que por necesidades del servicio no sea posible descansar en estos días el Funcionario tendrá derecho a descansar en la misma semana igual número de días, o le serán abonados dichos días como horas extraordinarias.

CAPITULO IV.- VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

ARTÍCULO 11.- VACACIONES.- 1.- Se disfrutarán de un período anual retribuido de veintidós días hábiles, con las siguientes modalidades de acuerdo con la necesidad del servicio y procurando atender en todo momento las peticiones de los funcionarios:

- Veintidós días hábiles consecutivos.
- Dos periodos de once días hábiles consecutivos.
- Cinco días hábiles consecutivos.
- Cinco días no consecutivos

En el caso de los funcionarios que estén a turnos:

- Un mes natural ininterrumpido o 17 jornadas de trabajo.
- Dos periodos de 15 días.
- Periodos de 6 días hábiles consecutivos
- Cinco días no consecutivos.

Asimismo, todos los funcionarios/as tendrán derecho a ampliar sus vacaciones anuales en los días que se indican, en función de los años de servicios, conforme al siguiente detalle:

- 15 años de servicios = 1 día hábil
- 20 años de servicios = 2 días hábiles
- 25 años de servicios = 3 días hábiles
- 30 años de servicios o más = 4 días hábiles

Este derecho se hará efectivo a partir del día siguiente en el que el funcionario cumpla los correspondientes años de servicios.

A los efectos previstos en el presente artículo, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales y será de aplicación lo dispuesto en la normativa de aplicación.

El período de vacaciones de los trabajadores se disfrutará, preferentemente, durante los meses de Junio a Septiembre, salvo acuerdos distintos adoptados por la Comisión de Seguimiento que valorará tanto el servicio a prestar al ciudadano como los derechos de los trabajadores

afectados; estando dichos acuerdos abiertos a negociaciones entre la Junta de Personal y la Delegación de Personal, entendiéndose los mismos incluidos en el presente Acuerdo Regulador.

Los funcionarios afectos a la Policía Local en los meses restantes, esto es de octubre a mayo, podrán disfrutar de vacaciones, a petición del funcionario, hasta un máximo de 6 policías cada mes, si las necesidades del servicio lo permiten.

Una vez establecido el plan de vacaciones, cualquier modificación propuesta por el funcionario será valorada por la Jefatura de la Policía teniendo en cuenta el interés del servicio.

2.- Los empleados públicos podrán acumular el periodo de disfrute de vacaciones a los permisos derivados del nacimiento, adopción o acogimiento, dentro del año natural a que tal periodo corresponda o en el inmediato posterior.

Asimismo, en el caso de baja por maternidad/paternidad, cuando esta situación coincida con el periodo vacacional, quedará interrumpido el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones finalizado el periodo del permiso por maternidad/paternidad, en los términos indicados en el párrafo anterior.

3.- Por la Delegación de Personal y oídos los Jefes directos Delegados de Servicios y Representantes de los Funcionarios, antes del 28 de febrero de cada año, se fijarán de acuerdo con las necesidades del servicio los turnos de vacaciones sobre el que los Representantes de los Funcionarios emitirá un informe previo.

4.- En caso de enfermedad coincidente con las vacaciones se interrumpirán estas últimas, para continuarlas cuando las necesidades del servicio lo permitan atendiendo en lo posible la petición del funcionario. La baja tendrá que acreditarse con el parte facultativo en el momento de la enfermedad.

5.- En caso de enfermedad grave de un familiar hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad, el funcionario podrá solicitar con cargo al disfrute de su período de vacaciones, cuantos días necesite para atender dicha necesidad, siendo el máximo el período de vacaciones que tengan que disfrutar en ese mismo año.

Cuando ambos cónyuges sean funcionarios, disfrutarán las vacaciones en el mismo período.

6.- En aquellos centros de trabajo en los que por necesidades del servicio no se puedan disfrutar las vacaciones durante los meses de Junio a Septiembre, las disfrutarán al menos un 7% del personal afectado.

En aquellas dependencias donde no exista proporcionalidad del 7%, disfrutará dicho período de vacaciones al menos un funcionario, (teniendo carácter rotativo para los años posteriores).

7.- El personal que tenga a su cargo algún familiar disminuido físico o psíquico tendrá preferencia para elegir el periodo de vacaciones.

ARTÍCULO 12.- LICENCIAS RETRIBUIDAS.- El personal tendrá derecho a permiso retribuido previa comunicación y posterior justificación mediante el documento que le sea requerido en cada caso, en los supuestos y con la duración que a continuación se indica:

1.- Por matrimonio o inscripción como pareja de hecho en el correspondiente Registro, quince días. El cómputo de esa licencia, comenzará el día en el que se produzca el hecho causante.

2.- Por fallecimiento, accidente, intervención quirúrgica o enfermedad grave, que requiera hospitalización, del cónyuge/compañero/a o pareja de hecho, así como de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente, intervención quirúrgica o enfermedad grave, que requiera hospitalización, de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

En el supuesto de licencia por ingreso hospitalario, ésta se concederá por los días que efectivamente permanezca hospitalizado el familiar, siendo la extensión máxima de dicha licencia la especificada en el párrafo anterior, sin que tenga necesariamente carácter consecutivo. No obstante, en los casos descritos en el párrafo anterior, en caso de alta hospitalaria antes de la finalización de dichos permisos, el funcionario podrá solicitar los días restantes hasta completar dicho permiso en caso de que el familiar requiera un cuidado domiciliario de atención permanente. Este hecho deberá ser justificado mediante informe médico.

3.- Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día: el mismo en el que se produzca el traslado.

4.- Para realizar funciones sindicales, de formación sindical o de representación del personal, en los términos que establezca la legislación vigente.

5.- Estudios académicos: Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales y

organismos públicos, durante los días de su celebración. Se entenderán como "exámenes finales" y "pruebas definitivas de aptitud y evaluación", tanto las que tengan carácter final o parcial liberatorio de una parte del programa. Deberá ser acreditado documentalmente o se computará como "asuntos personales". Se entenderán incluidos los ejercicios de pruebas selectivas previstas en las correspondientes convocatorias para ingreso en los Cuerpos o Escalas de las Administraciones y Organismos Públicos.

Por asistencia a cursos organizados por este Ayuntamiento, Mancomunidad de Municipios Bahía de Cádiz, la FEMP, la FAMP y en general cualquier otro organismo público, dentro del Plan de Formación Continua, siempre que sea autorizado previamente por el Ayuntamiento, y exámenes de estudios relacionados con la promoción del funcionario: el tiempo imprescindible. Este caso se entiende que se refiere a cursos que no sean impuestos de forma obligatoria por la Administración, ya que en dicho caso o bien forma parte de la jornada de trabajo, si se desarrollan durante las mismas, o bien se computarían como servicios extraordinarios, no pudiéndose hablar en paridad de permiso, sino de tiempo efectivo de trabajo.

6.- Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

7.- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

8.- Los días veinticuatro y treinta y uno de diciembre permanecerán cerradas las oficinas públicas a excepción del Registro e Información de la Oficina de Atención al Ciudadano. Cuando coincidan con festivos, podrán ser compensados por otros dos días a elección del empleado municipal. Estos dos días serán compensados para los colectivos de la Policía Local y Residencia de Ancianos, así como para aquellos colectivos que, por sus turnos de trabajo, no lo puedan disfrutar en las fechas indicadas.

9.- Las visitas médicas, salvo casos de asistencia a consulta de especialistas que implique desplazamiento fuera de la localidad, se entenderá por el tiempo imprescindible que dure dicha consulta. En aquellos casos no justificados que dicha visita implique la falta de asistencia durante toda la jornada, se descontará el día de sus haberes.

10.- Puentes.- Durante el primer trimestre de cada año, la Comisión de Seguimiento establecerá un día festivo a efectos laborales. Únicamente funcionará la oficina del Registro e Información de la Oficina de Atención al Ciudadano. Este día será compensado para los colectivos de la

Policía Local y Residencia de Ancianos, así como para aquellos colectivos que, por sus turnos de trabajo, no lo puedan disfrutar en las fechas indicadas.

11.- Licencia por asuntos particulares.- Cada funcionario tendrá seis días al año de disfrute por asuntos particulares. Además se establece como días adicionales de asuntos particulares dos días de permiso al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Si por necesidades del servicio se denegara el disfrute de los asuntos particulares, éstos podrán disfrutarse con la limitación de que sean dentro del año que corresponda o, como mucho, hasta el 28 de febrero del año siguiente.

En el caso de la Policía Local, se garantizará que al menos un funcionario pueda disfrutar de este permiso (inclusive si hay personal de refuerzo), todos los días del año, excepto en los días de Feria de Primavera, Semana Santa, los días 24 y 31 de diciembre en turno de noche, y los días 25 y 1 de enero en el turno de mañana.

El uso por parte de un funcionario de uno o de varios días de asuntos propios, será notificado al jefe de dependencia con una antelación mínima de cinco días (o periodo inferior siempre que sea por causa justificada), si a las 48 horas de su disfrute, no mediara escrito contrario del jefe de dependencia ese día y los sucesivos serán concedidos inexcusablemente.

Una vez concedido los días de asuntos particulares, solicitados en tiempo y forma, no podrán ser anulados por la administración, salvo en caso de catástrofe o calamidad pública.

12.- Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y a final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente la funcionaria podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completa el tiempo correspondiente.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

13.- Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o el funcionario tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán

derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

14.- Por razones de guarda legal, cuando el funcionario tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho el funcionario que precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

15.- Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el funcionario tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

16.- Permiso por parto: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la funcionaria siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso.

Una vez agotado el permiso de maternidad, dispondrá de cuatro semanas adicionales de conformidad con lo dispuesto en la legislación autonómica de aplicación.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentra en situación de incapacidad temporal.

En el caso de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

17.- Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente: tendrá una duración de dieciséis semanas interrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

Una vez agotado el permiso de adopción, dispondrá de cuatro semanas adicionales de conformidad con lo dispuesto en la legislación autonómica de aplicación.

El cómputo del plazo se contará a elección del funcionario, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como

permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial del acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este apartado, serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las Leyes civiles de las Comunidades Autónomas de Andalucía, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

18.- Permiso a funcionaria embarazada.- Se establece un permiso retribuido, a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto.

En el supuesto de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha de parto.

19.- Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de cuatro semanas, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados 16 y 17.

En el caso previsto en este apartado, así como en los contemplados en los apartados 16 y 17, el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de éste, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los funcionarios que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

20.- Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria: las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el

tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o salud según proceda.

Asimismo, las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

21.- Cuando se produzca hospitalización de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad, si una vez agotado el permiso legalmente establecido continua la hospitalización, el funcionario podrá solicitar la ampliación de los días de licencia durante el tiempo en que permanezca ingresado con cargo a sus días de asuntos particulares, o sustituyendo el cobro de servicios extraordinarios que tuviera pendiente por días de descanso.

22.- Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el funcionario tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el funcionario tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

23.- Por hijo con discapacidad: el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo, ordinario de integración o de educación especial, donde reciba atención, tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social.

24.- Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los funcionarios que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de funcionarios y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los funcionarios amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que establezca la Administración competente en cada caso.

Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

25.- Permiso por enfermedad.- Los trabajadores podrán asistir a consulta médica fuera de la localidad durante el horario de trabajo acreditando debidamente este extremo con el justificante del servicio sanitario correspondiente, sin que conlleve descuento ni en el salario ni en ninguno de los complementos.

ARTÍCULO 13.- OTROS PERMISOS.-

a) PERMISOS NO RETRIBUIDOS: El funcionario y asimilado podrá solicitar permiso sin sueldo por un máximo de tres meses cada dos años, reservándose su puesto de trabajo, siempre que la ausencia no cause grave detrimento en el servicio. Este permiso solo podrá ejercitarse por aquellas personas que tenga dos años de antigüedad en el Ayuntamiento o bien haya transcurrido dos años desde el reingreso en el servicio activo, después de haber disfrutado de este tipo de licencia.

El Ayuntamiento podrá conceder estos permisos o licencias no retribuidas con carácter de excepción, a la vista de los motivos y previo informe de la jefatura de servicio. En caso de que dicha licencia vaya a ser denegada, antes de la resolución definitiva, se dará audiencia al interesado.

b) CELEBRACIÓN DEL DÍA DE LOS FUNCIONARIOS: 22 de Mayo, Santa Rita; para la Policía Local, 2 de octubre, Santo Ángel. Las limpiadoras que desempeñen su jornada laboral en los Centros Escolares, cambiarán el Día de Santa Rita por el día de San José de Calasanz. Los colectivos que por su turno de trabajo no puedan disfrutar el día de Santa Rita en la fecha indicada, lo compensará por otro día de descanso en función de la organización del trabajo.

ARTÍCULO 14.- EXCEDENCIAS.- 1.- La excedencia de los funcionarios de carrera podrá adoptar las siguientes modalidades:

- a) Excedencia voluntaria por interés particular.
- b) Excedencia voluntaria por agrupación familiar.
- c) Excedencia por cuidado de familiares.
- d) Excedencia por razón de violencia de género.

2.- Los funcionarios de carrera podrán obtener la excedencia voluntaria por interés particular cuando hayan prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante un periodo mínimo de cinco años inmediatamente anteriores.

No obstante, la Ley de Función Pública que la Comunidad Autónoma dicte en desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público podrá establecer una duración menor del periodo de prestación de servicios exigidos para que el funcionario de carrera pueda solicitar la excedencia y se determinarán los periodos mínimos de permanencia en la misma.

La concesión de la excedencia voluntaria por interés particular quedará subordinada a las necesidades del servicio debidamente motivadas. No podrá declararse cuando al funcionario público se le instruya expediente disciplinario.

Procederá declarar de oficio la excedencia voluntaria por interés particular cuando finalizada la causa que determinó el pase a una situación

distinta a la de servicio activo, se incumpla la obligación de solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo en que se determine reglamentariamente.

Quienes se encuentren en situación de excedencia por interés particular no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezca en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

3.- Podrá conceder la excedencia voluntaria por agrupación familiar sin el requisito de haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante el periodo establecido a los funcionarios cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o como laboral fijo en cualquiera de las Administraciones Públicas, Organismos públicos y Entidades de Derecho público dependientes o vinculados a ellas, en los Órganos Constitucionales o del Poder Judicial y Órganos similares de las Comunidades Autónomas, así como en la Unión Europea o en Organizaciones internacionales.

Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

4.- Los funcionarios de carrera tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o de cada menor sujeto a guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El periodo de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del periodo de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

En el caso de que dos funcionarios generasen el derecho a disfrutarla por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que

sea de aplicación. El puesto de trabajo desempeñado se reservará, al menos durante dos años. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución.

Los funcionarios en esta situación podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

5.- Las funcionarias víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho periodo a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

En lo no previsto en esta materia, se estará a lo dispuesto en la legislación autonómica que sea de aplicación y, en su defecto, a lo dispuesto en el Real Decreto 365/95 sobre Situaciones Administrativas del personal funcionario o la legislación que vigente en cada momento

El reingreso al servicio activo deberá producirse en los términos y tiempos que determine la normativa aplicable al caso.

CAPITULO V.- DERECHOS SOCIALES

ARTICULO 15.- POR NUPCIALIDAD O INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO DE PAREJAS DE HECHO.- El Funcionario percibirá por este concepto la cantidad de 200 €.

ARTICULO 16.- POR NATALIDAD.- El Funcionario percibirá por este concepto la cantidad de 125 €.

ARTICULO 17.- AYUDAS POR HIJOS DISMINUIDOS FÍSICOS O PSÍQUICOS.- Todo Funcionario acogido al presente Acuerdo, percibirá la cantidad de 200 € mensuales, independientemente de la cantidad que marque la

legislación actual por cada hijo discapacitado físico o psíquico, reconocido como tal en el correspondiente servicio común de la Seguridad Social. El funcionario deberá solicitar por escrito esta prestación uniendo a la misma el certificado oficial expedido por el órgano competente en la materia acreditativa de la discapacidad.

Estas ayudas se concederán siempre que la discapacidad esté facultativamente reconocida en un grado de al menos el 33%.

ARTICULO 18.- OTRAS AYUDAS.- El trabajador que por causa de enfermedad o discapacidad, necesite adquirir algún aparato ortopédico para él o para algún familiar a su cargo, y previo acuerdo de la Comisión de Seguimiento, se le anticiparía el dinero necesario para su adquisición, hasta un máximo de 1.900 € y devolución hasta en 24 meses. Esta cantidad sería con independencia de las pagas anticipadas. No obstante, cuando se presenten casos excepcionales, serán estudiadas por la Comisión de Seguimiento.

ARTICULO 19.- AYUDAS DE CARÁCTER ASISTENCIAL.- Los Funcionarios y familiares a su cargo, tendrá derecho a percibir ayudas de carácter asistencial por prótesis dental, ortodoncia, plantillas y prótesis ortopédicas, aparato de audición, cristales ópticos, lentillas, etc. en las cuantías y condiciones establecidas en el Anexo IV.

ARTÍCULO 20.- SOLICITUDES Y CERTIFICADOS.- Los Funcionarios quedarán exentos de cuantos reintegros acompañan a las solicitudes y certificados que se expendan relacionados con su trabajo.

ARTÍCULO 21.- FONDO ECONÓMICO.-

El fondo económico será utilizado por la Comisión de Seguimiento para la organización de actividades, tanto culturales como recreativas y sociales destinadas al personal del Ayuntamiento. El Ayuntamiento aportará anualmente, y para este fin, una cantidad que oscilará entre los 2.000 y 4.000 €.

1.- Fondo de Pensiones:- Se establece un Plan de Pensiones para el personal fijo municipal, para el cual el Ayuntamiento aportará 36,06 € por mes y empleado, en la modalidad de Sistema de Empleo y Capitalización Individual.

El Plan se rige por la Ley vigente en estas materias y demás disposiciones de aplicación, y por el Reglamento que se apruebe por Acuerdo Plenario.

2.- La Comisión de Control del Plan de Pensiones estará compuesta por nueve miembros, de acuerdo con el siguiente reparto:

- Seis miembros corresponderán a la representación de los partícipes y beneficiarios, en la proporción que determine el Reglamento del Plan de Pensiones, designados por acuerdo de la mayoría de la Junta de Personal.

Cuando la suma de los partícipes que hayan cesado la relación laboral con el promotor y de beneficiarios supere el 20 por ciento del colectivo total del plan, deberá designarse al menos un miembro de la comisión de control que proceda de entre los mismos.

Cuando el número de partícipes que hayan cesado la relación laboral con el promotor y de beneficiario supere el 20 por ciento del colectivo total del plan, deberá efectuarse un proceso electoral si así lo solicitan al menos un tercio de los mismos. En dicho caso a través de dicho proceso electoral se elegirán a los seis miembros representantes de los partícipes y beneficiarios.

- Tres miembros corresponderán a la representación del promotor.

ARTICULO 22.- AYUDA DE ESTUDIOS A HIJOS DE FUNCIONARIOS.- Los Funcionarios percibirán por cada hijo en edad escolar o que realice estudios universitarios, las siguientes cantidades, las cuales serán abonadas en el mes de marzo del curso que corresponda.

- Niños de 0 a 3 años (sin cobertura en la Red Pública de Enseñanza.... 76,09 €
- Preescolar y Primaria..... 75,14 €
- E.S.O..... 75,14 €
- Bachillerato, F.P, Ciclos formativos 75,14 €
- Estudios de Ciclo Superior 360,61 €
- Estudios Universitarios 450,76 €

Los estudios de ciclo superior que no se impartan dentro de la localidad, serán abonados en la misma cuantía que los Estudios Universitarios.

En el supuesto de que ambos padres sean Funcionarios, solo uno de ellos podrá percibirlo.

ARTICULO 23.- AYUDAS DE ESTUDIOS A FUNCIONARIOS.- El Ayuntamiento promoverá entre sus Funcionarios las actividades socio-culturales, para ello se establece con carácter general para todos los Funcionarios una ayuda de estudio consistente en un 50% del importe de gastos de matrícula y el 50% de gastos de libros de textos, hasta un máximo de 350 € por este último concepto. Para obtener dicha ayuda será imprescindible la justificación de tales gastos. Esta ayuda solo se concederá para estudios reglados.

La obtención de la misma ayuda para los años sucesivos queda condicionada a que el solicitante acredite haber superado el 50% de las asignaturas del curso anterior.

ARTICULO 24.- PAGAS REINTEGRABLES.- Los funcionarios tendrán derecho a solicitar un anticipo reintegrable de hasta 2.500 € o hasta dos mensualidades de sus retribuciones básicas, a reintegrar en un máximo de veinticuatro mensualidades.

Este anticipo se podrá solicitar hasta tanto exista la consignación presupuestaria semestral para dicho concepto.

No se podrá volver a solicitar pagas anticipadas hasta transcurrido un período de TRES Ó SEIS MESES, para una o dos pagas respectivamente, desde que se hizo efectivo el último reintegro.

ARTICULO 25.- SEGURO DE VIDA Y ACCIDENTE.- La Corporación suscribirá una Póliza de Seguro que contemple las contingencias de incapacidades y muerte de sus Funcionarios, la cual será facilitada a los representantes sindicales en la fecha de renovación de ésta.

- Incapacidad permanente total para la profesión habitual: 15.000 €
- Incapacidad permanente absoluta para toda clase de trabajo y gran invalidez: 45.075 €
- Muerte del trabajador por cualquier causa: 45.075 €.
- Fallecimiento por accidente de trabajo: 90.150 €
- Fallecimiento por accidente de circulación: 135.255 €.

ARTICULO 26.- PERCEPCIONES POR BAJAS MÉDICAS.-

Al personal funcionario del Ayuntamiento de Rota que se encuentre encuadrado en el Régimen General de la Seguridad Social, le serán de aplicación los siguientes complementos en los supuestos de incapacidad temporal:

- Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias comunes, hasta el tercer día se le reconocerá un complemento retributivo del 50% de las retribuciones que se viniera percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad. Desde el día 4 hasta el vigésimo, ambos inclusive, se reconocerá un complemento que, sumando a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social, sea equivalente al 75% de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad. A partir del vigésimo primero, inclusive, se le reconocerá una prestación equivalente al 100% de las retribuciones que vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

- Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales, la prestación reconocida por la Seguridad Social,

será complementada durante todo el período de duración de la misma hasta el 100% de las retribuciones que viniera percibiendo dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

- Cuando la situación de incapacidad temporal derive de hospitalización, intervención quirúrgica, así como de las enfermedades calificadas como grave, según acuerdo de la Mesa General de Negociación de los Funcionarios, en sesión celebrada el día 5 de junio de 2014, al punto 3º, el complemento alcanzará el 100% de las retribuciones.

- No se aplicará descuento alguno en nómina a cuatro días de ausencia a lo largo del año natural, de los cuales, solo tres podrán tener lugar en días consecutivos, siempre que estén motivados en enfermedad o accidente y no den lugar a incapacidad temporal. Ello exigirá la justificación de la ausencia.

CAPITULO VI.- DERECHOS PROFESIONALES

ARTICULO 27.- FORMACIÓN.- El Ayuntamiento, de acuerdo con los representantes de los Funcionarios, concertará con las entidades al efecto, la posible colaboración para impartir diversos cursos que tendrán dos niveles distintos.

a) Los que por su naturaleza se dirijan a la formación permanente del personal en el ejercicio de sus funciones y responsabilidades encomendadas al puesto de trabajo, cuyo resultado se hará constar en el expediente del personal y se tendrá en cuenta junto con otros posibles cursos realizados, la actitud y demás valoraciones objetivas para la promoción de los distintos puestos de trabajo.

b) Las conducentes a dotar al personal de un conocimiento mínimo profesional que haga viable la posibilidad de una formación adecuada para poder alcanzar una categoría superior profesional dentro de la plantilla.

Se promoverá que la mayoría de las acciones formativas se realicen, en todo o parte, dentro de la jornada laboral, con objeto de que los funcionarios con responsabilidades familiares no vean mermadas sus aspiraciones profesionales. No obstante, cuando esto no fuera posible, los cursos cuando tengan carácter obligatorio y se realicen fuera de la jornada de trabajo se percibirán el 100% de horas extraordinarias.

Se fomentará la planificación de cursos de formación encaminados a eliminar la segregación ocupacional tanto vertical como horizontal. Asimismo se diseñarán cursos específicos para promocionar a los trabajadores a puestos de mayor responsabilidad y para el personal tras su incorporación de permisos y/o excedencias dedicados a la atención de las responsabilidades familiares.

Para evitar arbitrariedades en la designación de los asistentes a los cursos, se podrá recurrir ante la Comisión Paritaria, que resolverá.

ARTÍCULO 28.- VACANTES Y PROMOCIÓN INTERNA.- En las distintas ofertas de empleo público que se convoquen, para las necesidades de personal de nuevo ingreso se deberá reservar como mínimo un 15% de las plazas ofertadas para su cobertura mediante promoción interna.

ARTÍCULO 29.- DESEMPEÑO DE FUNCIONES DE SUPERIOR CATEGORÍA.- Los Funcionarios realizarán los trabajos propios de la categoría profesional que ostenten. No obstante en aquellos casos que por necesidad del servicio se les encomienden por acuerdo de la Junta de Gobierno, por decreto de la Alcaldía, o bien reglamentariamente en aquellos departamentos donde exista - Anexo III -, la realización de funciones de una categoría superior a la suya, percibirán la diferencia económica entre retribuciones complementarias, siendo su abono proporcionalmente al tiempo sustituido.

Tanto en caso de urgencia como si existe suficiente antelación, la obligatoriedad del desempeño conllevará la orden de la superioridad por escrito.

En todo caso, cuando se trate de un representante sindical el afectado para realizar una sustitución en un puesto superior con carácter obligatorio, salvada su voluntariedad, siempre será el último en el orden de sustitución.

ARTICULO 30.- ASISTENCIA JURÍDICA.- La Corporación garantiza asistencia jurídica gratuita a los Funcionarios que la precisaren por causas derivadas de la prestación del servicio, siempre que la pretensión del Funcionario no se dirija contra la Corporación y que los hechos acaecidos no resulten la apertura de expediente disciplinario por parte de la Corporación. La Comisión de Seguimiento estudiará esta asistencia para situaciones especiales que se pudieran presentar.

Dentro de este derecho a la asistencia jurídica se encuentran aquellos hechos ocasionados como consecuencia de un accidente de circulación en el que el funcionario se hay visto involucrado durante su jornada de trabajo ordinaria o extraordinaria, conduciendo vehículos de propiedad municipal o particulares pero al servicio del Ayuntamiento.

ARTICULO 31.- SEGUNDA ACTIVIDAD.- La Corporación, a propuesta de la Comisión de Seguimiento, adoptará las previsiones oportunas, a fin de que los empleados públicos de Servicio Especiales que hayan cumplido los 55 años de edad y los que por otra razón tengan disminuidas su capacidad para misiones de particular esfuerzo o penosidad, sean destinados a puestos de

trabajo adecuados a su capacidad disminuida, siempre que conserven la aptitud suficiente para el desempeño del nuevo puesto de trabajo sin que suponga disminución en sus retribuciones y pudiendo volver a su puesto de trabajo originario al desaparecer su incapacidad o por voluntad propia. Esto, a ser posible, se efectuará dentro del mismo servicio al que estén adscritos.

Para los funcionarios/as de la Policía Local se estará a lo dispuesto en la normativa por la que se desarrolle la situación administrativa de segunda actividad de los funcionarios de los cuerpos de Policías Locales de Andalucía.

En todo caso se garantizará el total de las retribuciones básicas y complementarias que venía percibiendo al pase de segunda actividad, salvo aquellas que se percibiera directamente relacionadas con el puesto de trabajo.

ARTÍCULO 32.- RESPONSABILIDAD CIVIL.-

El Ayuntamiento contratará un seguro de responsabilidad civil con cobertura para todas las situaciones que puedan derivar del ejercicio de las funciones de sus funcionarios/as.

ARTÍCULO 33.- PERMUTAS Y TRASLADOS.-

1.- Cuando se produzcan vacantes y con carácter previo a la incorporación de los efectivos de nuevo ingreso procedentes de la Oferta de Empleo Público de cada año, la Alcaldía, en función de las necesidades del servicio, abrirá un turno de solicitudes entre los funcionarios con más de dos años de permanencia en su departamento o unidad de adscripción, a efectos de que, durante el plazo concedido, los interesados puedan solicitar cambio de departamento o unidad en función de las vacantes existentes. La convocatoria se ajustará a lo dispuesto en el Reglamento de Selección de Personal y Provisión de Puestos de Trabajo de los Funcionarios de la Administración General del Estado, aprobado por R.D. 364/1995, así como por las Bases aprobadas por el Pleno en sesión de 13 de febrero de 1.997 o las nuevas que pudieran aprobarse conforme a dicho Real Decreto. Si no existiesen voluntarios, el Ayuntamiento determinará quienes deben cubrir dichos puestos.

2.- Los funcionarios municipales podrán permutar con funcionarios de otras Administraciones Públicas sus puestos de trabajo, mediante solicitud y siempre que los mismos sean de la misma categoría profesional, cuenten con un mínimo de un año de antigüedad y reúnan los mismos requisitos y experiencia profesional exigida para el desempeño de dichos puestos de trabajo. La resolución de permuta se adoptará por la Alcaldía a propuesta de la Delegación de Personal.

CAPITULO VII.- SALUD Y SEGURIDAD

ARTICULO 34.- COMITÉ DE SALUD Y SEGURIDAD.- 1.- La Corporación de acuerdo con la normativa legal, mantendrá un Comité de Salud y Seguridad, integrado por los representantes sindicales, los miembros de la Corporación y por los técnicos designados por el Ayuntamiento, según la legislación vigente. No obstante los representantes sindicales podrán ser asesorados en todos los ámbitos de organización y funcionamiento del Comité por técnicos o representantes designados por el sindicato, pudiendo participar con voz pero sin voto.

2.- Las propuestas del Comité de Salud y Seguridad, serán obligatoriamente estudiadas, correspondiendo al órgano institucional competente su aprobación.

3.- Son funciones del Comité de Salud y Seguridad:

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos de la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos de en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y proyecto de organización de la formación en materia preventiva.
- Coadyuvar al cumplimiento de lo legislado en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo.
- Proponer en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo, en lo que respecta al personal.
- Organizar campañas de formación y sensibilización del personal en materia de Seguridad e Higiene.
- Realizar visitas a todos los centros de trabajo, previa presentación ante el responsable del servicio, detectar deficiencias y proponer soluciones.
- Investigar las causas de accidentes y enfermedades.
- Promover la paralización provisional de un trabajo ante la presencia de un riesgo grave e inminente para la integridad física de los trabajadores, dando cuenta al órgano competente.
- Proponer la adopción de medidas especiales en los servicios en que el personal esté expuesto a un mayor grado de contaminación u otra circunstancia de riesgo.
- Reconocer el derecho de las funcionarias a una protección efectiva de la maternidad y lactancia, para lo cual, y siempre que el servicio lo permita, el Ayuntamiento pondrá los medios precisos para que se lleve a cabo tal protección: Cambio de horario, cambio de puesto de trabajo, protección de contagio.
- Recibir información y emitir informe en la implantación de nuevas tecnologías en los Centros de Trabajo.

4.- La Corporación, mediante medios propios o concertado con servicios ajenos, impartirá un curso básico de Prevención de Riesgos Laborales a los miembros del Comité de Seguridad y Salud.

5.- Por el Comité de Salud y Seguridad se velará por el cumplimiento de la legislación vigente en esta materia.

6.- El Comité de Salud y Seguridad, organizará su actividad en la forma que crea conveniente para el cumplimiento de sus fines. El tiempo utilizado por los miembros del Comité de Seguridad y Salud para el desempeño de las funciones que legalmente les corresponde será considerado como de ejercicio de funciones de representación, con el máximo fijado en la legislación vigente.

7.- Los Delegados de Prevención de Riesgos Laborales dispondrán de un número de 20 horas mensuales sin disminución de sus retribuciones, durante su jornada laboral para ejercer las funciones de representatividad del cargo.

ARTÍCULO 35.- REVISIÓN MÉDICA.- El Ayuntamiento pondrá a disposición de todo el personal un reconocimiento médico anual gratuito. Cuando el reconocimiento se realice fuera de la localidad, el Ayuntamiento pondrá los medios necesarios para los desplazamientos.

No obstante, previo informe de los representantes de los trabajadores, dicho reconocimiento médico tendrá carácter obligatorio cuando el mismo sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con el Ayuntamiento, o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Igualmente, tendrá este carácter obligatorio cuando el Ayuntamiento haya de garantizar la protección de trabajadores especialmente sensibles, tal como dispone el art. 25 de la Ley 31/1995 o texto legal que la sustituya.

ARTICULO 36.- UNIFORME DE TRABAJO.- Por el Comité de Salud y Seguridad se hará un estudio que refleje los puestos de trabajo que deban proveerse de vestuario que será el más idóneo para cada trabajo determinado y deberá de estar homologado por la Ley de Salud y Seguridad. Al personal que se le facilite vestuarios o elementos de protección de seguridad, vendrán obligados a la utilización de los mismos durante su jornada de trabajo y nunca fuera de ella. El incumplimiento de esta obligación o el uso de las prendas fuera de la jornada de trabajo, será considerado falta leve.

La uniformidad que se facilitará durante la vigencia del presente acuerdo, será la que se determine anualmente por el Comité de Salud y Seguridad.

La prendas se entregarán anualmente a los trabajadores a principios del mes de abril las de verano y al principio del mes de octubre las de invierno.

En los distintos centros de trabajo, la Corporación facilitará las prendas necesarias en materia de SALUD Y SEGURIDAD.

ARTÍCULO 37.- BOTIQUÍN DE PRIMEROS AUXILIOS.- En todos los centros de trabajo habrá, como mínimo, un botiquín de primeros auxilios, debidamente provisto, velando por todo ello el Comité de Seguridad e Higiene.

CAPITULO VIII.- DERECHOS DE LOS ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL

ARTICULO 38.- COMITÉ, JUNTA Y DELEGADOS DE PERSONAL: COMPETENCIAS.- 1.- Es competencia de los representantes legales del personal citado, la defensa de los intereses generales y específicos de los Funcionarios del Ayuntamiento y en particular, la negociación de sus condiciones salariales, sociales y sindicales, así como el control de todos y cada uno de sus órganos o subcomisiones delegadas.

2.- Los representantes del personal tendrán las siguientes competencias:

- a) Recibir información de todos los asuntos del personal, a este efecto, se enviará el orden del día de las distintas comisiones o plenos, así como de las actas o resúmenes de los acuerdos de las mismas.
- b) Recibir información y tener audiencia de todos los expedientes disciplinarios, abiertos a cualquier trabajador. Siempre que lo autorice expresamente el interesado, se le entregará copia del pliego de cargo, pudiendo emitir informe en el plazo establecido para el pliego de descargos.
- c) Emitir informe con carácter previo a la adopción de todos los acuerdos plenarios en materia de personal y a los acuerdos y resoluciones sobre premios y sanciones, así como en lo referente al régimen de prestación de los servicios. Igualmente, los órganos de representación de los Funcionarios tendrán acceso y emitirán informes en cualquier otro expediente en materia de personal que se le requiera.
- d) Plantear y negociar ante los órganos correspondientes del Ayuntamiento, cuantos asuntos procedan en materia de personal, régimen de prestación de servicios y régimen de asistencia, seguridad y previsión social, en lo que sea competencia del Ayuntamiento, participando en la gestión u obras sociales para el personal.

3.- Tendrán la capacidad jurídica que el ordenamiento jurídico le confiera para ejercer acciones administrativas o judiciales en el ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

4.- Deberán ser consultado preceptivamente en los cambios de horario y turno, así como en la reestructuración de plantilla y reorganización de la misma.

5. Se le dará conocimiento por parte del Ayuntamiento, al menos trimestralmente, de las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidente de trabajo, enfermedad profesional y sus consecuencias, igualmente se le dará a conocer los índices de siniestrabilidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

ARTÍCULO 39.- GARANTÍAS Y FACULTADES SINDICALES.- 1.-

Los miembros de la representación legal del Personal tendrán las siguientes garantías y facultades:

- a) Audiencia en los supuestos de seguirse expediente disciplinario a uno de ellos, sin perjuicio de la del interesado que se regula en el procedimiento disciplinario.
- b) Expresar individual o colegiadamente con libertad, sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el desenvolvimiento del trabajo, las comunicaciones de interés sindical, profesional, laboral o social que crea oportuna.
- c) No poder ser discriminado de su promoción económica o profesional en razón, del desempeño de su representación durante su mandato, ni dentro del año siguiente a la expiración del mismo.
- d) Disponer de un número de 20 horas mensuales sin disminución de sus retribuciones, durante su jornada laboral para ejercer las funciones de representatividad del cargo.
- e) Quedan fuera de este cómputo las horas empleadas en reuniones convocadas a petición de la Corporación, así como aquellas empleadas en período de negociación.

Podrán acumularse las horas disponibles por cada uno de los distintos miembros del mismo a uno o varios de sus componentes, debiendo comunicarse previamente.

A cada una de las organizaciones sindicales a las que resulte de aplicación el presente Acuerdo Regulador, podrá constituir bolsa de crédito horario, de la misma organización sindical, agrupándose el crédito horario mensual de miembros de la Junta de Personal. No podrá acumularse en el mes siguiente las horas no utilizadas en el anterior, y tampoco podrán acumularse ni incluirse en el crédito horario aquellas que correspondan al mes de vacaciones.

Por su parte las secciones sindicales facilitaran la adopción de las medidas necesarias para la prestación de los servicios públicos, y en orden a proceder a la adecuada reordenación de los mismos.

El plazo de preaviso será de tres días hábiles cuando el representante unitario o sindical esté adscrito a departamento, servicio o unidad en los que se realice trabajo a turnos, al objeto de realizar la planificación de los mismos sin que se altere el adecuado funcionamiento de los servicios, debiendo comunicar su ausencia del puesto de trabajo al superior jerárquico de la correspondiente unidad administrativa a que se encuentre adscrito, con arreglo al modelo normalizado al presente Acuerdo. Para los demás trabajadores el plazo será de 2 días hábiles.

El plazo de preaviso podrá ser recortado por circunstancias de urgencias.

2.- Los miembros de la Comisión de Control del Plan de Pensiones gozarán de las garantías recogidas en los apartados a), b) y c) de este artículo. Igualmente, dispondrán de las horas necesarias para la realización de sus funciones, con un uso racional acorde a las necesidades de funcionamiento de la Comisión.

3.- Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrá derecho al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo.

4.- Ninguno de los miembros de dicha representación podrá ser trasladado de su centro por razones de su actividad sindical, mientras ejerza el cargo y hasta pasado un año de la finalización de sus funciones sindicales.

5.- Cuando a juicio del Ayuntamiento haya de realizarse un traslado, servicio extraordinario o cambio de turno por necesidad del servicio que afecte a un representante sindical (mientras ejerza el cargo y hasta pasado un año de la finalización de sus funciones sindicales), éste, salvada su voluntad, será el último en ser trasladado o cambiado de turno.

6.- Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho a disfrutar de la situación administrativa equivalente a la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

7.- Se facilitará a la Junta de Personal y Secciones Sindicales los locales y medios necesarios para el cumplimiento de sus funciones, compartidos tanto entre ellas como el Comité de Empresa.

8.- Se dispondrá en todos los centros de trabajo de tabloneros de anuncios sindicales, de dimensiones suficientes y en lugares visibles, uno para información de la Junta de Personal, y otro para información de las Secciones Sindicales legalmente constituidas. Su puesta en práctica será llevada a cabo por los responsables de cada dependencia, de acuerdo con los representantes de los Funcionarios.

9.- Con cargo al Fondo Económico del artículo 21, se destinará 601,01 € para la adquisición de material, con destino a la dotación del local sindical utilizado por la Junta de Personal, Comité de Empresa y Secciones Sindicales. La cantidad dispuesta, debe autorizarse por el Delegado de Personal y justificada por los representantes del Personal. Si se necesitara disponer de mayor cantidad, sin exceder del límite de las 3.005,06 €, se negociará.

10.- Las necesidades de material informático, con cargo a dichos fondos, serán planteadas por la representación sindical a través de la Comisión de Seguimiento, y una vez acordadas, serán tramitadas por la Delegación de Personal a través del Departamento de Compras del Ayuntamiento.

ARTÍCULO 40.- OBLIGACIONES SINDICALES.- La Representación Legal de los Funcionarios se obligan expresamente:

- a) A cumplir o respetar lo pactado o negociado con el Ayuntamiento.
- b) A guardar sigilo profesional en los términos recogidos en la legislación vigente.
- c) A desarrollar labores de estudio, trabajo y asistencia a la acción sindical de los Funcionarios.
- d) A notificar al Ayuntamiento cualquier cambio de miembro que se produzca en el ámbito de su órgano de representación.

ARTÍCULO 41.- SECCIONES SINDICALES.- Se reconocen las Secciones Sindicales legalmente constituidas. Los Funcionarios tendrán derecho a constituir Secciones Sindicales.

Son funciones de las Secciones Sindicales:

- Recoger las reivindicaciones profesionales, económicas y sociales de los diferentes centros de trabajo y de sus afiliados y plantearlos ante los Representantes Legales de los Funcionarios.
- Convocar Asambleas en los centros de trabajo, siempre que las circunstancias lo requieran, especificándose en esta materia:

a) La convocatoria se comunicará al responsable del servicio con una antelación de, al menos, dos días hábiles acompañada con el correspondiente orden del día a tratar.-

b) La realización de estas Asambleas se hará dentro de la jornada laboral, al inicio o al final de la misma, salvo acuerdo en contrario con el Ayuntamiento.

c) En cualquier caso, la celebración de las mismas no perturbará en modo alguno, el normal desenvolvimiento de aquellos servicios de atención directa al público, por lo que se arbitrará por los interesados, de acuerdo con el Jefe del Servicio, la manera más idónea para su celebración.

Son derechos de las Secciones Sindicales:

a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.

c) A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades.

Los Delegados sindicales, uno por cada sección sindical, tendrán las obligaciones, facultades y garantías establecidas en los artículos 39, 40 y 43 del presente Acuerdo Regulador en los términos establecidos en el artículo 9.1) de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Las Secciones Sindicales dispondrán de los medios necesarios para su funcionamiento.

ARTÍCULO 42.- ASAMBLEAS.- 1.- Convocatoria. Están legitimados para convocar asambleas de trabajadores y para formar la correspondiente solicitud de autorización:

a) La Junta de Personal, los Delegados Sindicales y Secciones Sindicales.

2.- Requisitos formales. Serán requisitos para poder celebrar una reunión, los siguientes:

a) Se formulará con una antelación de dos días hábiles.

b) Señalar la hora y el lugar de la celebración conjuntamente con el orden del día a tratar.

c) Si en el plazo de veinticuatro horas anteriores a la fecha de celebración de la reunión el Ayuntamiento no formulase objeciones a la misma, podrá celebrarse sin otro requisito posterior, en cualquier caso, la celebración de la reunión no perjudicará la prestación de los servicios.

d) Cuando las reuniones hayan de tener lugar dentro de la jornada de trabajo, habrá de cumplirse también, los siguientes requisitos:

d.1) Que sea convocada la totalidad del colectivo de que se trate.

d.2) Que el total de las reuniones que se celebren no superen el número de treinta y seis horas anuales, las cuales estarán destinadas para las asambleas que convoquen tanto la representación legal (Comité o Junta de Personal) como los Sindicatos en la proporción señalada en el Artº 42.1 de la Ley 9/87.

3.- Asamblea de Centros. La representación legal del personal podrá convocar asambleas en los centros de trabajo al inicio o antes del final de la jornada, debiendo comunicarlo, al responsable del servicio con una antelación de dos días hábiles. El período para ejercer este derecho no podrá ser superior a doce horas anuales, ni a dos horas mensuales. Durante los períodos de negociación, este período podrá ser ampliado al tiempo necesario.

CAPITULO IX.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTICULO 43.- La Corporación remitirá para informe, previo a la propuesta de resolución, a la Junta de Personal todos aquellos expedientes de responsabilidad administrativa que se incoe a cualquier Funcionario con indicación detallada del procedimiento y mecanismo de defensa.

Para las faltas leves, igualmente se incoará un pequeño expediente, con la única finalidad de poder dar audiencia al inculpado antes de tomar ninguna resolución al respecto y emitir informe previo la Junta de Personal.

CAPITULO X.- RETRIBUCIONES

ARTICULO 44.- RETRIBUCIONES BÁSICAS Y COMPLEMENTARIAS.- Las retribuciones básicas y complementarias, para los Funcionarios de Carrera, Interinos y Personal Laboral fijo, serán las que se establecen en el presente Capítulo, en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, y en la valoración de los puestos de trabajo existentes en cada momento. La estructura del salario vendrá determinada de la siguiente forma:

- a) Retribuciones Básicas reguladas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.
- b) Complemento de Destino regulado en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.
- c) Complemento Específico, según valoración de puestos de trabajo existente en cada momento.
- d) Complemento de productividad, según lo establecido en este convenio, sus anexos y los reglamentos que estén aprobados por el Pleno de este Ayuntamiento.
- e) Gratificaciones, según lo establecido en este convenio, sus anexos y los reglamentos que estén aprobados por el Pleno de este Ayuntamiento.

Las cuantías de los trienios se abonarán en la nómina del mismo mes en que se cumpla. En este sentido, los funcionarios de carrera de este Ayuntamiento que cambien o hayan cambiado a un grupo de titulación superior tendrán derecho a percibir los trienios en el nuevo grupo de clasificación - los nuevos trienios que se consoliden en el nuevo grupo de clasificación-.

ARTICULO 45.- SERVICIOS EXTRAORDINARIOS.- Se consideran servicios extraordinarios todos aquellos que, computados en horas efectivas de servicio, sean realizados por los funcionarios municipales fuera de su jornada habitual de trabajo.

Ambas partes declaran expresamente la intención de reducir la realización de los mismos, salvo las de urgente e inaplazable ejecución.

La realización de servicios extraordinarios se registrarán día a día y se totalizarán semanalmente, entregando copia del resumen mensual al funcionario en el parte correspondiente.

Cuando la jornada de servicios extraordinarios, coincida con los horarios de almuerzo y cena (13:00 a 15:00 h - 21:00 a 23:00 h) y continúe más de una hora, el personal podrá disfrutar de una hora de pausa para el almuerzo y/o cena, en vez de los treinta minutos de descanso diario, siempre que la organización del servicio lo permita.

Si algún funcionario ya tiene concedido un día de asuntos particulares, no se le podrá nombrar servicio extraordinario en ese día, salvada la voluntariedad del funcionario.

Los trabajos realizados fuera de la jornada laboral, no podrán exceder de dos meses desde su realización hasta el cobro de las mismas.

Se excluyen a los mayores de sesenta años de la obligatoriedad de realizar horas extraordinarias. Dicho límite de edad se reducirá a los cincuenta y cinco años en aquellos puestos de trabajo para los que se requiera un especial esfuerzo físico o suponga penosidad.

A petición de los funcionarios, las horas extraordinarias podrán ser compensadas, y siempre que la organización del trabajo lo permita, en la proporción de una hora de trabajo por dos horas de descanso. Estas horas se podrán acumular hasta completar días de descanso, las cuales serán disfrutadas cuando las necesidades del trabajo lo permitan. En ningún caso, podrán ser acumuladas a períodos de vacaciones.

Los trabajos realizados fuera de la jornada laboral serán retribuidos en concepto de gratificaciones.

Para valorar los trabajos se tomarán como base un valor hora/trabajo según la tabla siguiente:

GRUPO RETRIBUTIVO	HORA EXTRA NORMAL	HORA EXTRA NOCTURNA O FESTIVA
A1	18,62	22,34
A2	15,67	18,80
C1	13,27	16,49
C2	11,29	13,57
E	8,50	10,20

Se consideran horas nocturnas las comprendidas desde las 22'00 horas y las 06,00 horas de la mañana.

No obstante las anteriores cantidades, para los servicios especiales que a continuación se indican, se aplicarán los valores y se seguirán los criterios que igualmente se expresan:

1.1.- Los empleados municipales que sean requeridos para prestar su jornada laboral ordinaria - debiendo estar directamente relacionados los trabajos que desempeñen con la preparación u organización del evento -, en los días de celebración de los denominados "eventos especiales", (Feria de Primavera "miércoles a domingo", Semana Santa "viernes de dolores a domingo de resurrección, Fiesta de la Urta "los días feridos", Macro evento que implique una aglomeración extraordinaria de personas "tales como Alrumbo u otro evento similar"), percibirán una gratificación de 15 € por cada hora realizada.

1.2.- Igualmente, aquellos funcionarios municipales que presten servicios ordinarios durante los días 24, 25, 31 de diciembre y 1 de enero, percibirán con concepto de complemento de productividad los siguientes importes - o la parte proporcional en función del número de horas de servicio realmente prestadas-:

Día 24 de diciembre:	
- de 22:00 a 24:00 horas.....	25,00 €
Día 25 de diciembre:	
- de 00:00 a 14:30 horas.....	181,00 €
Día 31 de diciembre:	
- de 22:00 a 24:00 horas.....	25,00 €
Día 1 de enero:	
- de 00:00 a 14:30 horas.....	181,00 €

2.1.- Igualmente, las horas/servicios extraordinarios realizados durante los días de celebración de Feria de Primavera (miércoles a domingo), así como en los actos oficiales de Carnaval (día del pregón, acto coronación y de la

cabalgata), Semana Santa (Viernes de Dolores a Domingo de Resurrección), Fiesta de la Urta, Cabalgata de Reyes -, fin de semana de la motorada, fiesta del Rosario (días del pregón, procesión y cabalgata), 24 y 25 de diciembre (de 22:00 a 14:30), 31 de diciembre (22:00 a 24:00), y 1 de enero (00:00 a 14:30), Romería de San Isidro, Media Maratón, Prueba Ciclista BTT, Triatlón, Noche de San Juan, así como el servicio de seguridad durante los fines de semana de la temporada estival (22.00 horas del viernes a 22:30 horas del domingo), se abonarán, en función del grupo de clasificación al que pertenezca el empleado municipal, en las siguientes cuantías:

- Grupo A1	30,43 €
- Grupo A2	27,48 €
- Grupo C1	24,54 €
- Grupo C2	21,59 €
- Grupo E	18,65 €

2.2.- Los servicios extraordinarios que se tengan que prestar como consecuencia de que el gobierno municipal decidiera implantar un servicio extraordinario de vigilancia y seguridad fijo, tanto en las playas de la localidad, así como en la urbanización y playas de Costa Ballena, durante los meses estivales, que conlleve un cambio de turno ordinario y de la franja horaria, se abonará a la cantidad 58 € la hora.

2.3.- Los servicios extraordinarios prestados por los electricistas que estén de guardia se abonará a razón de 22,50 € por hora para los oficiales, y 19,00 € por hora a los peones.

2.4.- Los servicios extraordinarios prestados por los funcionarios de la OAC durante la tarde de los martes y jueves como consecuencia de abrir el Registro Municipal, serán abonados a razón de 20 € la hora. Esta misma retribución se les abonará a los conserjes y funcionarios adscritos a bibliotecas por los servicios extraordinarios prestados los sábados, los días 24 y 31 de diciembre, día de Santa Rita y día de puente.

2.5.- Los servicios extraordinarios prestados por los funcionarios para la celebración de las bodas civiles se abonarán de la siguiente forma: 30 € a la hora si la boda tiene lugar de lunes a viernes; y 60 € a la hora si la boda tiene lugar en sábado, domingo o festivo.

Se creará una bolsa de voluntarios para todos aquellos funcionarios que quieran prestar el servicio de bodas civiles, según se realicen en la jornada laboral, fuera de ésta o en sábados, domingos o festivos, fijándose un turno rotatorio entre los integrantes de la misma.

2.6.- Los servicios extraordinarios, realizados los sábados, domingos y festivos, en la limpieza de la Residencia de Ancianos, Policía Local y Biblioteca, serán abonados a razón de 18 € la hora.

3.- Las cuantías establecidas en los apartados anteriores serán percibidas en la nómina del mes de su realización o, de no ser posible, en la del mes siguiente.

b) En los servicios extraordinarios que realicen los funcionarios municipales con ocasión de un evento lúdico, festivo, deportivo, religioso o cultural, en días de descanso distintos a los enunciados en los párrafos anteriores de este artículo, se abonará las horas a razón de 26,00 € para el grupo A1, 22,00 € para el grupo A2, 18,00 € para el grupo C1, 15,00 € para el grupo C2 y 11,00 € para el grupo E. Dichos servicios no podrán ser inferiores a 4 horas.

ARTÍCULO 46.- COMPLEMENTO ESPECÍFICO.- El Complemento Específico fijado a cada puesto de trabajo es el resultante de la Valoración de puestos de trabajo vigente en cada momento, que se actualizará conforme determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

En dicho complemento se recogen todos los factores que se han asignado a cada puesto de trabajo, como consecuencia de la Valoración efectuada y aprobada.

ARTICULO 47.- INDEMNIZACIÓN POR MANEJO DE FONDOS.- El personal que por sus funciones en el puesto de trabajo, maneje de forma habitual fondos en metálico, percibirá en concepto de Complemento de Productividad una indemnización destinada a compensar las pérdidas que pudieran sufrir, en función de que los fondos utilizados superen o no los 1.000 € mensuales, siendo los importes a percibir de 84,32 € o de 40 € mensuales, respectivamente.

Los puestos que deben percibir dicho Complemento son los que a continuación se relacionan:

- Tramitadoras OAC caja liquidaciones tributarias: 84,32 €
- Tramitadoras OAC caja administración: 40,00 €
- Jefe de compras: 40,00 €
- Policía de puerta: 40,00 €
- Coordinador alcaldía: 84,32 €
- Encargado de fiestas: 84,32 €
- Coordinadora servicios sociales: 84,32 €
- Encargada centro de día: 40,00 €
- Técnico de patrimonio: 40,00 €
- Encargada de biblioteca: 40,00 €
- Técnico de servicios municipales: 84,32 €
- Jefe Servicios de Recaudación: 84,32 €

De surgir algún otro puesto de trabajo que implicase el manejo de fondos en cuantía considerable, será sometido a la consideración de la Comisión de Seguimiento.

ARTICULO 48.- INDEMNIZACIÓN POR DESPLAZAMIENTOS.-

Cuando el Funcionario haya de realizar desplazamientos fuera del término municipal por necesidades del servicio, el Ayuntamiento deberá de poner a su disposición los medios necesarios para ello, de no ser así, se le abonará la cantidad fijada por kilómetro en las disposiciones vigentes y en caso de no poseer vehículo propio utilizará el transporte público, abonándose en la nómina del mes siguiente los gastos ocasionados por los traslados.

Las dietas por comisiones desempeñadas en Territorio Nacional serán abonadas en la cuantía establecida en la legislación vigente.

Los responsables de los Centros y Servicios podrán anticipar a petición del interesado la cantidad correspondiente a esta indemnización, siempre que por la cuantía u otras circunstancias, esté razonadamente justificado, debiendo tomarse por la Intervención de Fondos las medidas necesarias para que dicho trabajador tenga disponibilidad económica para estos gastos.

Del mismo modo, aquellos funcionarios que tengan que desplazarse en su vehículo particular en su jornada de trabajo para la prestación del servicio, percibirán esta indemnización. Para tal fin, el jefe del área o departamento en cuestión deberá autorizar el uso del vehículo particular, e informar de los kilómetros realizados por cada trabajador mensualmente, con el objeto de que se le pueda abonar por este concepto.

ARTICULO 49.- NOCTURNIDAD.- Los Funcionarios que cumplan su jornada laboral entre las 22'00 horas y las 6'00 horas, percibirán un plus de nocturnidad por cada jornada de trabajo completa en la cuantía de 18,00 €.

No obstante cuando se desempeñe al menos tres horas de la jornada laboral dentro del horario nocturno, se considerará a efectos económicos como jornada nocturna completa.

ARTICULO 50.- COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD.- 1).- Los funcionarios tendrán derecho a percibir el complemento de productividad que pudiera corresponderle en aplicación del reglamento del plan corporativo de productividad a la carrera administrativa.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.-

Si durante la vigencia del presente Acuerdo Regulador, ambas representaciones llegasen a futuros acuerdos, se conviene expresamente la

incorporación de dichos acuerdos como anexos al Acuerdo Regulador, previo trámite oficial.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.-

Los conceptos por indemnización de manejo de fondos, la nocturnidad, y los conceptos regulados en el anexo 2, serán de aplicación mientras tanto no se lleve a cabo una nueva valoración de los puestos de trabajo y como consecuencia de la misma dichos conceptos puedan incluirse en el complemento específico.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.-

En el presente texto se ha suprimido el artículo 58 del anterior Acuerdo Regulador 2004/2007, al reconocer todas las partes negociantes, que el colectivo de Policía Local percibe en estos momentos en su complemento específico un importe de 140 € mensuales en concepto de desequilibrio horario que se daba con anterioridad.

No obstante, habiéndose acordado unánimemente por todas las partes que con el horario flexible no cabe hablar de diferencias horarias en la jornada, el importe por dicho concepto deberá ser tenido en cuenta cuando se lleve a cabo una nueva valoración de los puestos de trabajo, con el objeto de dar un trato igualitario a todos los funcionarios.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA.-

A la entrada en vigor del presente Acuerdo quedan sin efectos las disposiciones, Decretos y demás normas municipales que contradigan lo establecido en el Acuerdo.

ANEXO I

JORNADA DE TARDE

GRUPO A (Habilitación carácter nacional)	698,96 €
GRUPO A (Técnicos)	503,76 €
GRUPO B	440,78 €
GRUPO C	409,22 €
GRUPO D	369,63 €
GRUPO E	351,88 €

ANEXO II

COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD

Limpieza de ropas de diversas dependencias en la Residencia de Ancianos	100,00 €
Conductores peones de Vías y Obras	51,35 €
Conductor de maquinaria pesada	60,00 €
Guardias Encargado Elevadora (mes de guardia)	199,59 €
Jefe de la Policía Local	593,00 €

ANEXO III

Puestos de trabajo a los que les son de aplicación lo dispuesto en el art. 29

Secretario
Interventor
Tesorero
Arquitecto Jefe Oficina Técnica
Policía Local
Capataz de Vías y Obras
Capataz de Parques y Jardines
Encargado Servicio de Limpieza
Encargado Servicio Conserjería
Dirección Residencia de Ancianos

ANEXO IV**SUBVENCIONES O AYUDAS ECONÓMICAS**

AYUDAS ORTOPÉDICAS	CANTIDAD	AÑOS
Calzado corrector con o sin plantillas	40,41 €	1
Plantillas ortopédicas	16,83 €	1

AYUDAS DENTARIAS	CANTIDAD	AÑOS
Dentadura superior o inferior	151,52 €	10
Dentadura completa	295,51 €	10
Piezas	33,67 €	10
Empastes (cada uno)	16,83 €	5
Implantes osteointegrados	67,34 €	
Ortodoncia iniciada antes de los 18 años	30% del presupuesto máximo 303,03 €	
Endodoncia	30,05 €	Una sola vez

AYUDAS OCULARES	CANTIDAD	AÑOS
Gafas completas	37,03 €	3
Gafas bifocales	67,34 €	3
Gafas telelupa	168,35 €	
Cristales gafas (cada uno)	13,13 €	1
Cristales gafas telelupa (cada uno)	40,41 €	
Lentillas	33,67 €	3
Lentes intraoculares	336,71 €	
Operaciones miopía	480,81 €	*

* Por una sola vez, no concediéndose ninguna otra ayuda de tipo ocular para el que resulte beneficiario de ésta.

AYUDAS AUDITIVAS	CANTIDAD	AÑOS
Audífonos	303,03 €	3

ANEXO V

TURNO POLICÍA LOCAL

1.- Se establece un turno para el invierno y otro para el verano.

- a. El turno de invierno, en los meses de octubre a mayo (8 meses), en una rotación de 3x3.
- b. El turno de verano, en los meses de junio a septiembre (4 meses), en una rotación de 3x2.

2.- Con el turno 3x3 durante ocho meses, cada policía debe completar sus servicios a favor del Ayuntamiento con las jornadas que falten hasta cumplir con la jornada de trabajo legal, que serán determinadas por la Jefatura de conformidad con la Delegación atendiendo a las necesidades del servicio, y respetando los párrafos siguientes.

3.- Designación de los servicios adicionales.- Se exceptúan para el nombramiento de estos días adicionales, los fines de semana, comprendidos desde el viernes noche hasta el domingo noche. (Es decir no se podrá nombrar estos servicios en viernes T3º, sábado T 1º, 2º, y 3º, domingo T 1º, 2º y 3º).

Los servicios adicionales quedarán reflejados en el cuadrante al mismo tiempo que el resto de los servicios ordinarios. La implantación de este día adicional estará limitada a 2 policías por día y turno.

Nunca el nombramiento de estos servicios adicionales, podrán suponer la sustitución de los nombramientos de servicios extraordinarios tales como feria, semana santa, reyes, concentración motera, fiestas del Rosario, etc..., o cualquier otro evento que surja en el futuro. “

PUNTO 2º.- PROPUESTA DEL TENIENTE DE ALCALDE DELEGADO DE PERSONAL, PARA APROBAR EL REGLAMENTO DE PRODUCTIVIDAD POR LA MODERNIZACIÓN Y CALIDAD EN EL AYUNTAMIENTO DE ROTA.

Por el Sr. Secretario General se da lectura a Dictamen de la Comisión Informativa General y Permanente, en la sesión celebrada el pasado día 16 de junio de 2017, al punto 3º, en la que se dictaminó favorablemente, por mayoría, es decir, con el voto a favor del Sr. Presidente, de los representantes del Grupo Municipal del Partido Socialista y del representante del Grupo Municipal del Partido Izquierda Unida-Los Verdes, y la abstención de los representantes del Grupo Municipal del Partido Roteños Unidos y del representante del Grupo Mixto SI SE PUEDE ROTA, la propuesta del Teniente de Alcalde Delegado de Personal, para aprobar el Reglamento de Productividad por la Modernización y Calidad en el Ayuntamiento de Rota.

Se conoce el texto de la propuesta que formula el Teniente de Alcalde Delegado de Personal, D. Daniel Manrique de Lara Quirós, cuyo tenor literal es el siguiente:

“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, garantiza a los empleados públicos el derecho a la negociación colectiva, entendiéndose ésta como el derecho a negociar la determinación de las condiciones de trabajo de los mismos, además del derecho a la representación y participación institucional para la determinación de esas condiciones de trabajo.

En cumplimiento de ese derecho a la negociación, por este Delegado, en representación del Equipo de Gobierno, se ha venido manteniendo con todas las secciones sindicales representadas en este Ayuntamiento - ASIF, UGT, SPPME-A, CC.OO. SIP-AN y CSIF -, diversas reuniones tendentes a la modificación del hasta ahora vigente “Acuerdo Regulador sobre retribuciones y condiciones de trabajo” que, salvo modificaciones puntuales, databa de 2004 y que era preciso adaptar a la nueva realidad social en la que se desenvuelven los funcionarios municipales,

y a la nueva realidad económica y organizativa en la que se encuentra nuestro Ayuntamiento.

Esos contactos previos se han materializado en sendas convocatorias de la Mesa General de Negociación de los funcionarios municipales, durante los pasados días 7 y 9 de junio, en las que se han alcanzado, por unanimidad de todos los integrantes de la Mesa, respectivos acuerdos sobre los textos objeto de negociación, entre ellos el "Reglamento de Productividad por la modernización y calidad en el Ayuntamiento de Rota".

Constan en el expediente de tramitación los Informes emitidos por la Intervención Municipal y Área de Personal que a continuación se relacionan:

- Informes de la Intervención Municipal de fecha 16 de abril de 2017.
- Informes de la Jefatura de RR.HH. de fecha 16 de abril de 2017.

Del mismo modo, constan informes, tanto de la Intervención Municipal como de la Jefatura de RR.HH., ambos de fecha 13 de junio de 2017.

Dado que en cumplimiento de lo establecido en el artículo 38.3 del Estatuto Básico del Empleado Público, para la validez y eficacia de los acuerdos alcanzados es necesaria la aprobación formal de los órganos de gobierno, además de su posterior publicación en el BOP y plazo de información pública por periodo de treinta días - es por lo que vengo a proponer el que se adopte acuerdo aprobatorio sobre

- Reglamento de Productividad por la modernización y calidad en el Ayuntamiento de Rota."

Seguidamente, se conoce informe emitido por la Jefa del Área de Recursos Humanos, D^a Rocío Rodríguez Sánchez, de fecha 16 de abril de 2017, cuyo tenor literal es el siguiente:

"ASUNTO: BORRADOR DE REGLAMENTO DE PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE ROTA

Por la Delegación de Personal se remite a este Área, borrador de Reglamento de productividad del personal del Ayuntamiento de Rota, al objeto de que se emita informe al respecto.

El régimen de los derechos retributivos del empleado público encuentra su regulación en el capítulo III del Título III del Real Decreto Legislativo 5/2.015 de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público y que comprende los artículos 21 a 30 de dicho cuerpo normativo.

En concreto, el artículo 24 es el que regula las retribuciones complementarias, entre las que se encuentra el complemento de productividad, y que se pronuncia con el siguiente tenor:

"La cuantía y estructura de las retribuciones complementarias de los funcionarios se establecerán por las correspondientes leyes de cada Administración Pública atendiendo, entre otros, a los siguientes factores:

a) La progresión alcanzada por el funcionario dentro del sistema de carrera administrativa.

b) La especial dificultad técnica, responsabilidad, dedicación, incompatibilidad exigible para el desempeño de determinados puestos de trabajo o las condiciones en que se desarrolla el trabajo.

c) El grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el funcionario desempeña su trabajo y el rendimiento o resultados obtenidos.

d) Los servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo."

No obstante, tal como establece la disposición final cuarta del Real Decreto Legislativo 5/2015, dicho capítulo III del título III, excepto el artículo 25.2 sólo producirá efectos a partir de la entrada en vigor de las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto, hecho éste que aún no se ha producido.

Es por ello por lo que en la referida materia habrá de estarse a lo regulado en la normativa anterior que se contienen en la Ley 30/1.984 de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública y en el Real Decreto 861/1.986 de 25 de abril por el que se establece el régimen de retribuciones de los funcionarios de la Administración Local.

En concreto, el artículo 23.3, de la Ley 30/1.984, al establecer cuáles son las retribuciones complementarias, recoge en su letra c) el complemento de productividad, en los siguientes términos:

"El complemento de productividad destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el funcionario desempeñe su trabajo.

Su cuantía global no podrá exceder de un porcentaje sobre los costes totales de personal de cada programa y de cada órgano que se determinará en la Ley de Presupuestos. El responsable de la gestión de cada programa de gasto, dentro de las correspondientes dotaciones presupuestarias determinará, de acuerdo con la normativa establecida en la

Ley de Presupuestos, la cuantía individual que corresponda, en su caso, a cada funcionario.

En todo caso, las cantidades que perciba cada funcionario por este concepto serán de conocimiento público de los demás funcionarios del Departamento u Organismo interesado así como de los representantes sindicales."

Por su lado, el artículo 5 del Real Decreto 861/1986 señala lo que sigue:

"1. El complemento de productividad está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el funcionario desempeña su trabajo.

2. La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo.

3. En ningún caso las cuantías asignadas por complemento de productividad durante un período de tiempo originarán ningún tipo de derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos.

4. Las cantidades que perciba cada funcionario por este concepto serán de conocimiento público, tanto de los demás funcionarios de la Corporación como de los representantes sindicales.

5. Corresponde al Pleno de cada Corporación determinar en el presupuesto la cantidad global destinada a la asignación de complemento de productividad a los funcionarios dentro de los límites máximos señalados en el artículo 7,2,b), de esta norma.

6. Corresponde al Alcalde o al Presidente de la Corporación la distribución de dicha cuantía entre los diferentes programas o áreas y la asignación individual del complemento de productividad, con sujeción a los criterios que en su caso haya establecido el Pleno, sin perjuicio de las delegaciones que pueda conferir conforme a lo establecido en la Ley 7/1985, de 2 de abril."

De lo expuesto se desprende que el complemento de productividad no está destinado a retribuir las particularidades del puesto de trabajo, sino la concurrencia de determinadas circunstancias, demostrativas del especial rendimiento y dedicación, por lo que se trata de un complemento subjetivo e individual que puede reconocerse a aquel funcionario que desempeñe su labor con esas condiciones. Se trata, pues, de valorar la forma en que se desempeña el puesto de trabajo (de ahí su carácter subjetivo), en aplicación de criterios objetivos previamente establecidos.

En atención a la normativa reguladora del complemento de productividad antes referenciada, esta parte entiende que el borrador de Reglamento se ajusta a la naturaleza propia del concepto jurídico del complemento de productividad, debiendo respetarse, en todo caso, los límites

establecidos en el artículo 7 del Real Decreto 861/86, como así ha determinado igualmente la Intervención Municipal.

Es cuanto se puede informar al respecto, salvo mejor criterio fundado en derecho.”

Igualmente, se conoce informe emitido por el Sr. Interventor, D. Rogelio Navarrete Manchado, de fecha 16 de abril de 2017, cuyo tenor literal es el siguiente:

“Asunto: Propuesta de Aprobación Reglamento de Productividad.

Trámite. Informe de Intervención.

De conformidad con lo dispuesto en el art. 4 del R.D. 1.174/1987, de 18 de septiembre, por el que se regula el Régimen Jurídico de los Funcionarios de Administración Local con Habilitación de Carácter Nacional y de conformidad asimismo con lo establecido en el art. 213 y siguientes del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por R.D.L. 2/2004, de 5 de marzo, el infrascrito interventor que suscribe tiene a bien emitir el siguiente informe:

Primero: Por la Delegación de Personal se remite a esta área, borrador de propuesta de aprobación de un Reglamento de Productividad para el personal del Excmo. Ayuntamiento de Rota.

Segundo: Que la legislación aplicable para este expediente puede resumirse en la siguiente:

- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Real Decreto 861/1986, por el que se establece el régimen de retribuciones de los funcionarios de la Administración Local.
- Ley 7/85, de 2 de abril, Reguladora de Bases del Régimen Local.
- Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de Bases del Régimen Local.

Tercero: Vamos a partir de lo establecido en el artículo 5 del Real Decreto 861/1986, por el que se establece el régimen de retribuciones de los funcionarios de la Administración Local.

Dicho artículo establece:

1.- El complemento de productividad está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el funcionario desempeña su trabajo.

2.- La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo.

3.- En ningún caso las cuantías asignadas por complemento de productividad durante un período de tiempo originarán ningún tipo de derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos.

De la anterior regulación legal resulta, en esencia, que el complemento de productividad tiene naturaleza subjetiva, (con todas las cautelas que comporta), en tanto que está destinado a retribuir no la tarea en sí, sino la forma o manera en que el empleado público desempeña sus atribuciones.

Según ha destacado la Sentencia núm. 292/2012 de 20 marzo Tribunal Superior de Justicia de C. Valenciana, (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 2ª), del propio concepto de productividad se desprende que la misma ha de ser asignada de modo individualizado, sin que quepa reconocerla de forma conjunta - por el mismo motivo - a empleados de una misma área o grupo de clasificación. Veamos:

“Cuarto: Primeramente procede decir que no es necesario detenerse en exceso en la definición exacta de lo que significa dicho complemento de productividad ni antes ni después del EBEP (RCL 2007, 768) en la medida en que el art. 24 c) del mismo dispone que “tiene por objeto remunerar el grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el funcionario desempeña su trabajo, y el resultado o resultados obtenidos”. La misma naturaleza obvia de dicho complemento como desde siempre ha consagrado la jurisprudencia está en que debe asignarse de forma individual, sin que quepa su pago de manera genérica para categorías o grupos. Y como ya señalara la STSJCV de 19 de octubre de 2007 (JUR 2008, 3921), hay una cierta praxis administrativa desnaturalizada del complemento de productividad que lo configura de facto como una retribución periódica sometida al mismo régimen de las retribuciones complementarias, periódicas, fijas y objetivas, lo que no es conforme a Derecho.”

De igual forma que la asignación de productividad ha de estar vinculada a un rendimiento especial o actividad extraordinaria del empleado público, la supresión requiere acreditar el menor rendimiento, interés o iniciativa, así lo destaca la Sentencia num. 164/2000 de 7 de febrero del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Granada (Sala de lo Contencioso-Administrativo).

El complemento de productividad, por tanto, está configurado en nuestro ordenamiento jurídico como una remuneración al especial rendimiento, dedicación y actividad extraordinarios que exceden de la contemplada en el complemento específico, así como al interés o iniciativa en el desempeño de los puestos de trabajo.

Así pues, la referida sentencia delimita este concepto retributivo de forma tajante: el complemento de productividad nunca puede ser contemplado como una retribución inherente al puesto de trabajo, pues su carácter es personalista y subjetivo.

Dicho lo anterior hemos de tener en cuenta lo establecido en el artículo 7 del RD 861/1986, antes mencionado que establece:

1. Los créditos destinados a complemento específico, complemento de productividad, gratificaciones y, en su caso, complementos personales transitorios, serán los que resulten de restar a la masa retributiva global presupuestada para cada ejercicio económico, excluida la referida al personal laboral, la suma de las cantidades que al personal funcionario le correspondan por los conceptos de retribuciones básicas, ayuda familiar y complemento de destino.

2. La cantidad que resulte, con arreglo a lo dispuesto en el número anterior, se destinará:

- a) Hasta un máximo del 75 por 100 para complemento específico, en cualquiera de sus modalidades, incluyendo el de penosidad o peligrosidad para la Policía Municipal y Servicio de Extinción de Incendios.
- b) Hasta un máximo del 30 por 100 para complemento de productividad.
- c) Hasta un máximo del 10 por 100 para gratificaciones.

Dicho artículo regula los límites presupuestarios que deben de respetarse al establecer el complemento de productividad.

Cuarto: Analizado el Reglamento objeto del presente informe observamos como, en opinión del que suscribe, se respetan los principios básicos que deben componer la asignación del complemento de productividad.

El Reglamento que consta de 5 artículos, establece una serie de criterios evaluables y su forma de evaluación para distribuir una cantidad máxima asignada a cada puesto de trabajo y en el propio Reglamento se establece el respeto a los límites recogidos en el artículo 7 del RD 861/1986.

Por tanto, podemos concluir que el Reglamento que es objeto del presente informe presenta un complemento retributivo que trata de primar un especial rendimiento, que es personalista y subjetivo.

Por tanto, esta Intervención informa favorablemente el borrador objeto del presente informe.”

Igualmente, se conoce informe emitido por la Jefa de Recursos Humanos, D^a Rocío Rodríguez Sánchez, de fecha 13 de junio de 2017, que dice así:

“I.- Por el Sr. Tte. de Alcalde-Delegado de Personal se interesa se emita informe sobre el texto de acuerdo regulador sobre retribuciones y condiciones de trabajo de los funcionarios de este Ayuntamiento y reglamentos de productividad y disponibilidad, vistos en Mesas General de Negociación celebradas los pasados días 7 y 9 de junio de 2.017.

II.- Por lo que se refiere al acuerdo regulador, el presente informe se va a centrar en las cuestiones ya analizadas en anteriores emitidos por quien suscribe en fecha 16 de abril de 2.017, sobre los dos primeros borradores de acuerdo regulador que obran en expediente de gestiona 8.002/2.017.

Partiendo de las consideraciones realizadas en los citados informes, y entrando a analizar el nuevo texto de Acuerdo Regulador, cabe hacer las siguientes:

Primero.- Se observa que la redacción de diversos artículos del nuevo texto de acuerdo regulador se ajusta a lo informado por quien suscribe con respecto al segundo borrador de acuerdo regulador en informe de 16 de abril de 2.017. Así, se han realizado las siguientes modificaciones:

1º.- El último párrafo del artículo 5.1, referente a la creación de bolsa interna entre funcionarios interesados en cambio de destino, limita dicha posibilidad a los supuestos de “carrera vertical”, del artículo 16.3 b) del Real Decreto Legislativo 5/2.015.

2º.- Es acorde con el artículo 30.4 de la Ley 30/1.984 la previsión contenida en el artículo 9 del nuevo texto de acuerdo regulador, sobre reducción horaria de funcionarios que estén a cinco años de jubilarse.

3º.- Por lo que se refiere a vacaciones, se ha eliminado la previsión contenida en el artículo 11.5 del segundo borrador de acuerdo regulador referente a la posibilidad de disfrute de vacaciones no devengadas del ejercicio siguiente, lo que se ajusta a la legalidad vigente.

4º.- Se ha corregido la duración del permiso de paternidad que venía previsto en el artículo 12 del segundo borrador de acuerdo regulador, estableciéndose que en lugar de quince días es de cuatro semanas.

5º.- Se ha dado nueva redacción al artículo 21 del nuevo texto del acuerdo regulador en lo que se refiere a la forma de designación de los miembros de la Comisión de Control de Plan de Pensiones, y en concreto, en lo señalado sobre la forma de designación de los miembros de la misma que representen a los partícipes y beneficiarios, en atención a lo dispuesto en el artículo 7.2 del Real Decreto Legislativo 1/2002 de 29 de noviembre, tras redacción dada como consecuencia de Sentencia del Tribunal Constitucional de 29 de noviembre de 2.010.

6º.- Se incluye en el artículo 31 (Segunda Actividad) que se garantiza el total de las retribuciones básicas y complementarias que se venían percibiendo hasta el pase a la segunda actividad, salvo aquellas que se encontrasen vinculadas al puesto de trabajo que se desempeñase.

7º.- Respecto a los apartados referentes a "Salud y Seguridad" y "Derechos de los órganos de representación del personal", se ha adecuado la redacción de los preceptos contenidos en los mismos conforme a lo informado por este Área de Personal en relación con el borrador inicial.

Segundo: Se observa la modificación del articulado del segundo borrador del acuerdo regulador, fruto de la negociación realizada en mesas de negociación citadas al inicio del presente informe, que afectan a los siguientes preceptos:

-Artículo 7: "Jornada Laboral": Se suprime la referencia al lunes de resaca en el párrafo sexto de dicho artículo y se amplía el personal que podrá acogerse al horario flexible. Asimismo, se contempla que ha de concurrir consentimiento del funcionario para el establecimiento de prolongación de jornada.

-Artículo 11: "Vacaciones": En el caso de funcionarios a turnos, se modifica la forma de disfrute de las vacaciones.

-Artículo 12: "Licencias Retribuidas": Se elimina referencia al plus de asistencia en la redacción dada al párrafo segundo del apartado 11 en cuanto que la misma no procede y se da nueva redacción al párrafo cuarto de ese mismo apartado.

-Artículo 30: "Asistencia jurídica": El mismo queda finalmente en el párrafo primero con la redacción que tenía en el anterior acuerdo regulador y se regula en el párrafo segundo la asistencia jurídica en casos de accidentes de circulación sufrido por funcionario durante el desarrollo de su jornada ordinaria o extraordinaria.

-Artículo 36: "Uniforme de trabajo": En el mismo se establece que la uniformidad que se facilitará será la que anualmente se determine por el Comité de Salud y Seguridad.

-Artículo 39: "Garantías y facultades sindicales": Se elimina, por no ser correcto, la referencia que se contenía en el mismo de que, a efectos de cómputo de los días de preaviso, se tienen en cuenta como días hábiles los sábados.

-Artículo 44: En materia de percepción de trienios, se da una redacción más clara para el caso de cambio de grupo de clasificación del funcionario.

-Artículo 45: "Servicios extraordinarios": Se da nueva redacción a ciertos aspectos del mismo, materia ésta que es negociable dentro de los límites establecidos en las leyes de presupuestos generales.

Por lo que respecta a dichas modificaciones se estima que las mismas se ajustan a derecho, remitiéndonos a lo ya informado por quien suscribe en fecha 16 de abril referente a los artículos 7 y 8, supresión del artículo 58 del anterior acuerdo regulador, así como en lo referente a asistencia jurídica.

Tercero.- Se aprecia el mantenimiento de cuestiones que no se ajustan a lo informado por esta parte en informes de 16 de abril de 2.017, cuales son las siguientes:

-Se mantiene en el artículo 8 la posibilidad de renuncia voluntaria al mínimo de descanso entre jornadas de 12 horas, entendiéndose quien suscribe que no procedería su reducción.

-Se mantiene en el artículo referente a servicios extraordinarios, con tal consideración, los prestados en jornada laboral ordinaria como consecuencia de la preparación u organización de determinados eventos o las actividades realizadas durante los días 24, 25, 31 de diciembre, así como el día 1 de enero. Dichas retribuciones respondería, no a servicios extraordinarios (en cuanto que se prestan durante la jornada ordinaria) sino a un complemento de productividad, siempre y cuando se vinculase con la consecución de unos objetivos y resultados concretos. En situación similar nos encontramos con los servicios de limpieza de dependencias de policía local en fines de semana, en cuanto que los mismos no deberían ser considerados como servicios extraordinarios, ya que si se trata de servicios ordinarios y no ocasionales que se prolongan más allá de la jornada normal, se habrían de retribuir a través del complemento específico (módulo de especial dedicación) o del complemento de productividad (módulo de dedicación extraordinaria) si está vinculada a la consecución de unos resultados y objetivos.

-Por lo que se refiere a los complementos de manejo de fondos y nocturnidad, así como Anexo II del texto de acuerdo regulador, me remito a lo informado por la Intervención Municipal en informes de 16 de abril de 2.017.

III.- En lo que respecta al texto de los reglamentos de disponibilidad y productividad por la modernización y calidad en el

Ayuntamiento de Rota, me remito a lo informado por quien suscribe en fecha 16 de abril de 2.017.

Es cuanto se puede informar al respecto, salvo mejor criterio fundado en derecho."

Por último, se conoce informe emitido por la Interventora, D^a Eva Herrera Báez, de fecha 13 de junio de 2017, que dice así:

"Asunto: Fiscalización modificación de Acuerdo Regulador sobre retribuciones y condiciones de trabajo de funcionarios, Reglamento de Productividad y Reglamento de Productividad por Disponibilidad.

En cumplimiento con lo dispuesto en el artículo 4 del RD 1174/1987, de 18 de septiembre, por el que se regula el Régimen Jurídico de los Funcionarios de Administración Local con Habilitación de carácter Nacional y de conformidad con lo establecido en el artículo 214 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

Informe:

En relación al expediente de referencia, la funcionaria que suscribe no ha dispuesto del plazo de diez días contemplados en el artículo 80 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas para emitir informe a los efectos de ejercer correctamente la función fiscalizadora atribuida por la legislación, dada la complejidad del expediente.

Señalar que consta varios informes del anterior Interventor D. Rogelio Navarrete Manchado, todos ellos de fecha 16/04/2017, que esta funcionaria no suscribe por falta de estudio del expediente.

Asimismo, no consta en el expediente valoración económica de las propuestas recogidas en la modificación del Acuerdo regulador sobre retribuciones y condiciones de trabajo de funcionarios, ni el ajuste a los límites contemplados en la legislación que le es de aplicación.

Destacar, que esta funcionaria ejercerá su función de fiscalización en la aplicación del acuerdo que se adopte por el órgano competente, una vez entre en vigor.

Lo que se comunica para su conocimiento y efectos oportunos."

El Excmo. Ayuntamiento Pleno, por unanimidad de los veintiún Concejales presentes, que constituyen la totalidad de la Corporación (diez del Grupo Municipal del Partido Socialista, cuatro del Grupo Municipal del Partido

Popular, cuatro del Grupo Municipal del Partido Roteños Unidos, dos del Grupo Municipal del Partido Izquierda Unida-Los Verdes y uno del Grupo Mixto Si se puede Rota), acuerda estimar la propuesta del Teniente de Alcalde Delegado de Personal y, en consecuencia, aprobar el texto del Reglamento de Productividad por la Modernización y Calidad en el Ayuntamiento de Rota, cuyo tenor literal es el siguiente:

“REGLAMENTO DE PRODUCTIVIDAD POR LA MODERNIZACIÓN Y CALIDAD EN EL AYUNTAMIENTO DE ROTA

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Tradicionalmente las técnicas de evaluación del rendimiento basadas en la valoración de cargas de trabajo, estudios de tiempos empleados en la consecución de resultados, etc..., han sido utilizadas en la empresa privada para incentivar a sus trabajadores en la obtención de mejores resultados, reduciendo costes y aumentando la producción. Sin embargo, ha sido complicado trasladar esta idea al ámbito de las Administraciones Públicas, donde las teorías de costes y resultados encuentran difícil encaje. A pesar de ello, la Ley 30/1984 de Medidas para la Reforma de la Función Pública, en su artículo 23.3 c), ya recogió un concepto de productividad destinado a “retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el funcionario/a desempeñe su trabajo”, en un intento de que las distintas Administraciones articulasen mecanismos para incentivar al personal funcionario cara a la consecución de determinados objetivos, que si bien están vinculados con las funciones desempeñadas respecto de sus puestos de trabajo, no son las propias de los referidos puestos, pues éstas ya encuentran su retribución en otros conceptos como el sueldo o el complemento específico. Sin embargo, tal previsión quedó en un mero intento, no por culpa del legislador estatal, sino porque las distintas Administraciones Públicas encargadas de su desarrollo no han sido capaces de instaurar verdaderos sistemas objetivos de evaluación e incentivación de la productividad de sus empleados.

La anterior perspectiva derivó en una cierta insatisfacción, tanto respecto de las Administraciones Públicas como de sus trabajadores, lo que vino a aconsejar su reforma con el fin de determinar un sistema retributivo verdaderamente incentivador del salario desde la vertiente de la efectiva “evaluación del desempeño”; en consonancia, claro está, con las modernas técnicas de gestión por competencias, a través de las cuales se busca potenciar el desarrollo del conocimiento y de las capacidades del empleado público mediante la consecución de determinados objetivos, lo que vendrá a repercutir favorablemente en los ingresos económicos de aquél, derivados del correspondiente aumento salarial.

En este marco, la Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público fijó, como factores a tener en cuenta a la hora de desarrollar el denominado complemento de productividad, “el grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el funcionario/a desempeña su trabajo y el rendimiento o resultado obtenido”. El mismo texto ha sido reproducido en el Real Decreto Legislativo 5/2015 por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público.

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

Siguiendo esta línea, este Excmo. Ayuntamiento de Rota tiene un reglamento denominado “plan corporativo de productividad a la carrera administrativa” que se aprobó por el Excmo. Ayuntamiento Pleno. Del mismo modo, el día 21 de mayo de 2015, al punto 8 del orden del día, el Excmo. Ayuntamiento Pleno aprobó el “reglamento de valoración y distribución del complemento de productividad en el Ayuntamiento de Rota”, donde se fijaban una serie de factores a tener en cuenta tales como “especial rendimiento”, “la actividad extraordinaria”, “el interés” y “la iniciativa”.

El tiempo transcurrido desde la aprobación del reglamento de valoración y distribución del complemento de productividad, ha puesto de manifiesto la necesidad de que se valoren nuevos factores no tenidos en cuenta en aquel momento, tales como: “capacidad de resolución de problemas”, “carga de trabajo no propio”, “flexibilidad en la interpretación de funciones propias”, “aportaciones”, “Reducción de tiempos y costes” y “calidad de los trabajos”. Esto es precisamente lo que se pretende con el presente reglamento, dar respuesta a la valoración de estos factores, sin perjuicio de mantenerse expresamente vigente los reglamentos de productividad reseñados en el párrafo anterior, o bien los que sustituyan a los mismos en un futuro.

El sistema de productividad que se plantea se ajusta a la normativa vigente, de forma que, las cuantías asignadas por complemento de productividad durante un período de tiempo no originan, ningún tipo de derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a periodos sucesivos.

Se trata, por tanto, de establecer un elemento retributivo motivador, encaminado a fomentar la aportación personal a este Ayuntamiento, con fundamento en el RD 861/1986 sobre Régimen de Retribuciones de los funcionarios de Administración Local (modificado por RD 158/1996) definiendo el referido complemento en el artículo 5 como “aquellas retribuciones complementarias destinadas a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el funcionario

desempeña su trabajo” lo que en cada caso particular se apreciará “en función de las circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo”.

Artículo 1. Objeto, ámbito y finalidad.

1. El objeto del presente Reglamento es regular la gestión y cuantificación del Complemento de Productividad, atendiendo a los principios recogidos en el artículo 24. c) del Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y en el artículo 5 del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, que aprueba el Régimen de Retribuciones de los Funcionarios/as de la Administración Local, o normativa que en un futuro la sustituya.

2. El presente Reglamento se aplica al personal funcionario, de carrera e interino, al servicio del Ayuntamiento de Rota con independencia de su pertenencia a la Administración General o Especial, así como al área a la que, jerárquica y funcionalmente, se encuentre adscrito.

3. El Complemento de Productividad retribuye el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el personal funcionario desempeña sus funciones, con independencia del rango del mismo en la estructura administrativa y del nivel de complemento de destino que tenga asignado el puesto que ocupe dentro de los establecidos en la Relación de Puestos de Trabajo.

Por tanto, se constituye como un elemento retributivo motivador, encaminado a fomentar la implicación del personal en el funcionamiento del Excmo. Ayuntamiento de Rota.

Artículo 2. Del Complemento de Productividad y su normativa.

1. El complemento de productividad está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el funcionario desempeña su trabajo y su apreciación se realizará en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo.

2. En ningún caso, las cuantías asignadas por complemento de productividad durante un período de tiempo, originarán ningún tipo de derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos.

3. Las cantidades que perciba cada empleado municipal por este concepto serán de conocimiento público, tanto de los demás funcionarios de la Corporación como de los representantes sindicales.

4. La cantidad máxima a distribuir por trimestre, por empleado público, será de 300 euros por los factores a), b) y c) regulados en el artículo 3 del presente reglamento; y otros 326,25 € por trimestre por los factores d), e) y f), regulados en el mismo artículo, excluyéndose de estos tres últimos factores a los funcionarios de la residencia de ancianos y la policía local.

Del mismo modo, en el trimestre que comprende los meses de julio, agosto y septiembre, dicha cantidad se incrementará en 375 euros más, como consecuencia del mayor volumen de trabajo que en todas las dependencias municipales se tiene que atender durante la etapa estival donde la población del municipio sufre un incremento espectacular. De esta última cantidad también estarán excluidos los funcionarios de la residencia de ancianos y la policía local.

Dicho importe máximo lo obtendrá el empleado que en la valoración de los diferentes factores alcance la puntuación del 60%, percibiendo aquellos que obtengan una puntuación inferior, la parte proporcional.

5. El complemento de productividad contemplado en este reglamento, así como los contemplados en el reglamento de disponibilidad, el plan corporativo de productividad a la carrera administrativa, el reglamento de valoración y distribución del complemento de productividad en el Ayuntamiento de Rota, y el propio acuerdo regulador; no podrá superar el límite fijado en el artículo 7 del Real Decreto 861/1986 y, en ningún caso, podrá superar el porcentaje establecido en la letra b) del apartado 2 del mencionado artículo.

Artículo 3. Criterios, cuantificación y asignación Complemento Productividad.

1. Los criterios para la cuantificación económica del Complemento de Productividad están constituidos por los siguientes factores:

a) Carga de Trabajo No Propia: (30%) Carga de Trabajo soportada por ausencia del personal, ya se trate de absentismo justificado o de absentismo no justificado y no haya sido efectuada sustitución, así como tareas ajenas a su propio puesto que se asuman voluntariamente.

b) Flexibilidad en la Interpretación de las Funciones Propias (40%). Se referirá al grado de flexibilidad que presente el empleado en la auto-interpretación de las funciones propias con relación a los cometidos que se le encomienden y con la implantación del nuevo método de trabajo, a sensu contrario, no se puntuará la rigidez excesiva en la interpretación de la ficha de funciones propias. El presente parámetro tiene por objeto valorar la co-responsabilización del empleado y su autoconcepción como parte de una organización que necesita para su formal funcionamiento un grado de entendimiento entre las partes que la forman, conciliando los derechos y

deberes laborales desde su interpretación en el seno de una Administración Pública que debe anteponer el interés general al individual.

c) Capacidad resolutive (30%). Retribuye la solución satisfactoria de problemas puntuales que puedan surgir en el desarrollo de su puesto de trabajo, por iniciativa propia y que, en caso de no haber sido adoptada la solución, hubiera supuesto retraso o paralización en su tarea. Asimismo retribuye aquellas iniciativas o actuaciones del personal funcionario que supongan mejoras en la prestación del servicio y en el ámbito de las relaciones ínter administrativas con organismos públicos.

Se valorará el número de problemas puntuales solucionados, importancia de los mismos y mejoras introducidas en los servicios.

d) Aportaciones (30%). Medirá las aportaciones que los empleados públicos realicen, diseño de documentos, procedimientos de trabajo, flujos de trabajo, mantenimiento administrativo y la contribución a la creación de una cultura organizativa de buena Administración, etc.

e) Reducción de tiempos y de costes, organización y control (30%). Medirá la reducción en los tiempo de trabajo y en los costes, tramitaciones, atención de partes de trabajo o similar que guarde una relación directa con los cambios operados en la organización por el método de trabajo, analizando así las mejoras en la organización y en las herramientas que contribuyen a mejorar y reducir los tiempos en el desempeño de tareas.

f) Calidad de los trabajos (40%). Medirá el grado de calidad de los trabajos, ya sean de contenido manual o intelectual en términos de grado de ajuste a las prescripciones que le resulten de aplicación y a la integración de técnicas de modernización y calidad, con la utilización de programas, herramientas y demás medios facilitados por la Administración.

Los factores a), b) y c) se valorarán de forma independiente y en partes distintos de los factores d), e) y f). La cuantía de los 375 euros adicionales en el trimestre del verano irá unida a los factores d), e) y f).

Artículo 4. Gestión del complemento de productividad.

1. El complemento de productividad se devengará y abonará con carácter trimestral, en las condiciones, circunstancias y cuantía que corresponda, de conformidad con lo señalado en los artículos 2 y 3 del presente reglamento.

2. El órgano de determinación, gestión y control de los programas de valoración y distribución del complemento de productividad del personal funcionario de este Ayuntamiento, será el Alcalde-Presidente o concejal en el que aquél hubiera delegado las competencias en materia de recursos humanos.

3. La productividad del personal funcionario se evaluará y cuantificará trimestralmente mediante propuesta formulada por cada concejal delegado previo informe de los jefes de departamento. En este sentido, una vez finalizado cada trimestre, los jefes de los diferentes departamentos emitirán informe de conformidad en los modelos contemplados en los anexos 1 y 2 de este reglamento. Cada concejal delegado deberá firmar el informe del jefe del departamento manifestando su conformidad o no con el mismo, siendo necesario que en caso de disconformidad emita su propia valoración según el modelo contemplado en el anexo 3 y anexo 4.

Las propuestas realizadas por los concejales delegados, bien dando el conforme al jefe del departamento o bien mediante su propia valoración, deberán ser remitidas al departamento de recursos humanos antes del día 15 del mes siguiente a la finalización del trimestre, para que desde ese departamento se remite al Alcalde-Presidente o, en su caso, el concejal delegado en materia de personal, para que lleve a cabo la aprobación de la valoración definitiva mediante resolución administrativa.

4. Si durante el trimestre el personal funcionario se encontrare en situación de incapacidad temporal, cualquiera que fuere su causa, o en los que disfrute, de cualquiera de los permisos, licencias o periodos vacacionales a que tuviera derecho, la valoración a los efectos de la productividad se realizará atendiendo al período del trimestre en que estuviera prestando servicios. Si por el contrario, el funcionario no hubiese prestado sus servicios. Si por el contrario, el funcionario no hubiese prestado sus servicios ningún día del trimestre no podrá valorarse la productividad en dicho período.

Artículo 5. Control y revisión del reglamento de productividad.

1. Con el objeto de velar por la máxima objetividad en la aplicación del presente reglamento, se constituirá un órgano colegiado que analizará el desarrollo y cumplimiento del mismo.

2. Dicho órgano colegiado, que será paritario, estará compuesto por un representante de cada sección sindical con representación en la Junta de Personal, y por un número de miembros de la Administración igual a aquellos, actuando como secretario del mismo, el Jefe de Sección o Negociado del Departamento de Personal. Este órgano se reunirá, al menos, con una periodicidad trimestral y en sus sesiones se analizará el desarrollo y cumplimiento de este reglamento, elevándose a la Alcaldía las propuestas que procedan.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Con la entrada en vigor de este reglamento quedan derogadas todas aquellas disposiciones que pudieran oponerse al mismo, quedando

expresamente vigente el plan corporativo de productividad a la carrera administrativa y el reglamento de valoración y distribución del complemento de productividad en el Ayuntamiento de Rota; con independencia de lo que pudiera abonarse en concepto de productividad por la existencia de un reglamento de disponibilidad o lo que estuviera acordado en el acuerdo regulador que también seguirá vigente.

DISPOSICIÓN FINAL

El presente reglamento se ajustará a lo dispuesto en la Ley de Bases de Régimen Local y entrará en vigor a partir de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

ANEXO 1

INFORME DE VALORACIÓN DE PRODUCTIVIDAD POR EL JEFE DEL DEPARTAMENTO-FACTORES A), B) Y C)

Nombre y apellidos _____
(funcionario evaluado)

Dependencia del funcionario _____

Periodo valorado
(marcar el que corresponda)

<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

Primer trimestre
Segundo trimestre
Tercer trimestre
Cuarto trimestre

Año _____

Factores objeto de valoración

Carga de trabajo no propia (marcar lo que proceda)	5 %	10%	20%	30%
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Flexibilidad en la interpretación de funciones propias (marcar lo que proceda)	10 %	20%	30%	40%
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Capacidad resolutive (marcar lo que proceda)	5 %	10%	20%	30%
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
TOTAL % OBTENIDO			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

EL EVALUADOR

Fdo.: _____

Conforme el delegado del área SI NO

El Delegado

(En caso de no estar conforme
deberá firmar su propia
evaluación)

Fdo.: _____

ANEXO 2

**INFORME DE VALORACIÓN DE PRODUCTIVIDAD DEL JEFE
DEL DEPARTAMENTO-FACTORES D), E) Y F).**

Nombre y apellidos _____
(funcionario evaluado)

Dependencia del funcionario _____

Periodo valorado
(marcar el que corresponda)

Primer trimestre
Segundo trimestre
Tercer trimestre
Cuarto trimestre

Año _____

Factores objeto de valoración

Aportaciones (marcar lo que proceda)	5 %	10%	20%	30%
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Reducción de tiempos y de costes (marcar lo que proceda)	5 %	10%	20%	30%
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Calidad de los trabajos (marcar lo que proceda)	10 %	20%	30%	40%
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

TOTAL % OBTENIDO	
------------------	--

EL EVALUADOR

Fdo.: _____

Conforme el delegado del área SI NO

El Delegado

(En caso de no estar conforme
deberá firmar su propia
evaluación)

Fdo.: _____

ANEXO 3

VALORACIÓN EMITIDA POR EL CONCEJAL-DELEGADO
FACTORES A), B) Y C).

Nombre y apellidos _____
(funcionario evaluado)

Dependencia del funcionario _____

Periodo valorado
(marcar el que corresponda)

<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

Primer trimestre
Segundo trimestre
Tercer trimestre
Cuarto trimestre

Año _____

Factores objeto de valoración

Carga de trabajo no propia (marcar lo que proceda)	5 %	10%	20%	30%
Flexibilidad en la interpretación de	10 %	20%	30%	40%

funciones propias (marcar lo que proceda)				
Capacidad resolutive (marcar lo que proceda)	5 %	10%	20%	30%
TOTAL % OBTENIDO				

EL CONCEJAL DELEGADO

Fdo.: _____

ANEXO 4

VALORACIÓN EMITIDA POR EL CONCEJAL-DELEGADO
FACTORES D), E) Y F).

Nombre y apellidos _____
(funcionario evaluado)

Dependencia del funcionario _____

Periodo valorado
(marcar el que corresponda)

<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

Primer trimestre
Segundo trimestre
Tercer trimestre
Cuarto trimestre

Año _____

Factores objeto de valoración

Aportaciones (marcar lo que proceda)	5 %	10%	20%	30%
Reducción de tiempos y de costes (marcar lo que proceda)	5 %	10%	20%	30%
Calidad de los trabajos (marcar lo que proceda)	10 %	20%	30%	40%
TOTAL % OBTENIDO				

EL CONCEJAL-DELEGADO

Fdo.: _____."

PUNTO 3º.- PROPUESTA DEL TENIENTE DE ALCALDE DELEGADO DE PERSONAL, PARA APROBAR EL REGLAMENTO DE DISPONIBILIDAD PARA LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DEL AYUNTAMIENTO DE ROTA.

Por el Sr. Secretario General se da lectura a Dictamen de la Comisión Informativa General y Permanente, en la sesión celebrada el pasado día 16 de junio de 2017, al punto 4º, en la que se dictaminó favorablemente, por mayoría, es decir, con el voto a favor del Sr. Presidente, de los representantes del Grupo Municipal del Partido Socialista y del representante del Grupo Municipal del Partido Izquierda Unida-Los Verdes, y la abstención de los representantes del Grupo Municipal del Partido Roteños Unidos y del representante del Grupo Mixto SI SE PUEDE ROTA, la propuesta del Teniente de Alcalde Delegado de Personal, para aprobar el Reglamento de Disponibilidad para los empleados públicos del Ayuntamiento de Rota.

Se conoce el texto de la propuesta que formula el Teniente de Alcalde Delegado de Personal, D. Daniel Manrique de Lara Quirós, cuyo tenor literal es el siguiente:

"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, garantiza a los empleados públicos el derecho a la negociación colectiva, entendiéndose ésta como el derecho a negociar la determinación de las condiciones de trabajo de los mismos, además del derecho a la representación y participación institucional para la determinación de esas condiciones de trabajo.

En cumplimiento de ese derecho a la negociación, por este Delegado, en representación del Equipo de Gobierno, se ha venido manteniendo con todas las secciones sindicales representadas en este Ayuntamiento - ASIF, UGT, SPPME-A, CC.OO. SIP-AN y CSIF -, diversas reuniones tendentes a la modificación del hasta ahora vigente "Acuerdo Regulador sobre retribuciones y condiciones de trabajo" que, salvo modificaciones puntuales, databa de 2004 y que era preciso adaptar a la nueva realidad social en la que se desenvuelven los funcionarios municipales, y a la nueva realidad económica y organizativa en la que se encuentra nuestro Ayuntamiento.

Esos contactos previos se han materializado en sendas convocatorias de la Mesa General de Negociación de los funcionarios municipales, durante los pasados días 7 y 9 de junio, en las que se han alcanzado, por unanimidad de todos los integrantes de la Mesa, respectivos acuerdos sobre los textos objeto de negociación, entre ellos el "Reglamento de disponibilidad para los empleados públicos del Ayuntamiento de Rota".

Constan en el expediente de tramitación los Informes emitidos por la Intervención Municipal y Área de Personal que a continuación se relacionan:

- Informes de la Intervención Municipal de fecha 16 de abril de 2017.
- Informes de la Jefatura de RR.HH. de fecha 16 de abril de 2017.

Del mismo modo, constan informes, tanto de la Intervención Municipal como de la Jefatura de RR.HH., ambos de fecha 13 de junio de 2017.

Dado que en cumplimiento de lo establecido en el artículo 38.3 del Estatuto Básico del Empleado Público, para la validez y eficacia de los acuerdos alcanzados es necesaria la aprobación formal de los órganos de gobierno, además de su posterior publicación en el BOP y plazo de información pública por periodo de treinta días - es por lo que vengo a proponer el que se adopte acuerdo aprobatorio sobre

- Reglamento de disponibilidad para los empleados públicos del Ayuntamiento de Rota."

Del mismo modo, se conoce informe emitido por la Jefa de Recursos Humano, D^a Rocío Rodríguez Sánchez, de fecha 16 de abril de 2017, cuyo tenor literal es el siguiente:

"ASUNTO: BORRADOR DE REGLAMENTO DE DISPONIBILIDAD DE EMPLEADOS MUNICIPALES.

I.- Por la Delegación de Personal se remite a este Área, borrador de Reglamento de disponibilidad para empleados públicos al objeto de que se emita informe al respecto.

Según dispone el texto del referido borrador en su exposición de motivos, lo que se pretende remunerar, en concepto de productividad, es la especial dedicación que determinados colectivos de empleados públicos prestan al Ayuntamiento como consecuencia de tener que realizar un elevado número de servicios extraordinarios.

II.- En atención al régimen jurídico aplicable a los derechos retributivos del empleado público, el complemento de productividad no está destinado a retribuir las particularidades del puesto de trabajo, tales como el factor dedicación o especial disponibilidad, sino la concurrencia de determinadas circunstancias, demostrativas del especial rendimiento y dedicación, por lo que se trata de un complemento subjetivo e individual que puede reconocerse a aquel funcionario que desempeñe su labor con esas condiciones.

En concreto, el artículo 23.3, de la Ley 30/1.984, al establecer cuáles son las retribuciones complementarias, recoge en su letra c) el complemento de productividad, en los siguientes términos:

"El complemento de productividad destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el funcionario desempeñe su trabajo.

Su cuantía global no podrá exceder de un porcentaje sobre los costes totales de personal de cada programa y de cada órgano que se determinará en la Ley de Presupuestos. El responsable de la gestión de cada programa de gasto, dentro de las correspondientes dotaciones presupuestarias determinará, de acuerdo con la normativa establecida en la Ley de Presupuestos, la cuantía individual que corresponda, en su caso, a cada funcionario.

En todo caso, las cantidades que perciba cada funcionario por este concepto serán de conocimiento público de los demás funcionarios del Departamento u Organismo interesado así como de los representantes sindicales."

Por su lado, el artículo 5 del Real Decreto 861/1986 señala lo que sigue:

"1. El complemento de productividad está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el funcionario desempeña su trabajo.

2. La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo.

3. En ningún caso las cuantías asignadas por complemento de productividad durante un período de tiempo originarán ningún tipo de derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos.

4. Las cantidades que perciba cada funcionario por este concepto serán de conocimiento público, tanto de los demás funcionarios de la Corporación como de los representantes sindicales.

5. Corresponde al Pleno de cada Corporación determinar en el presupuesto la cantidad global destinada a la asignación de complemento de productividad a los funcionarios dentro de los límites máximos señalados en el artículo 7,2,b), de esta norma.

6. Corresponde al Alcalde o al Presidente de la Corporación la distribución de dicha cuantía entre los diferentes programas o áreas y la asignación individual del complemento de productividad, con sujeción a los criterios que en su caso haya establecido el Pleno, sin perjuicio de las delegaciones que pueda conferir conforme a lo establecido en la Ley 7/1985, de 2 de abril."

En definitiva, a tenor de lo antes señalado, el complemento de productividad se refiere a la forma en que se desempeña un puesto de trabajo (de ahí su carácter subjetivo), valorable en aplicación de criterios objetivos previamente establecidos y no a las condiciones concretas del puesto (criterio objetivo y propio del complemento específico).

La disponibilidad es una condición ligada al puesto de trabajo que se desempeña y por tanto ha de ser un factor a tener en cuenta en la valoración de puestos de trabajo para determinar el complemento específico.

Partiendo de las anteriores premisas, a entender de quien suscribe el borrador de Reglamento no se ajusta a la normativa antes referenciada, en cuanto que no viene a remunerar una actividad extraordinaria o especial rendimiento vinculada a la consecución de unos resultados concretos, sino una condición propia del complemento específico, por lo que habría de comprobarse, además, si a los colectivos a los que se les pretenda aplicar, no tienen ya valorado el factor disponibilidad en su complemento específico, para evitar duplicidad de pago por el mismo concepto retributivo.

Es cuanto se puede informar al respecto, salvo mejor criterio fundado en derecho."

A continuación, se conoce informe emitido por el Sr. Interventor, D. Rogelio Navarrete Manchado, de fecha 16 de abril de 2017, que dice así:

“Asunto: Propuesta de Aprobación Reglamento de Disponibilidad.

Trámite. Informe de Intervención.

De conformidad con lo dispuesto en el art. 4 del R.D. 1.174/1987, de 18 de septiembre, por el que se regula el Régimen Jurídico de los Funcionarios de Administración Local con Habilitación de Carácter Nacional y de conformidad asimismo con lo establecido en el art. 213 y siguientes del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por R.D.L. 2/2004, de 5 de marzo, el infrascrito Interventor que suscribe tiene a bien emitir el siguiente

Informe:

Primero: Por la Delegación de Personal se remite a esta área, borrador de propuesta de aprobación de un Reglamento de Productividad para el personal del Excmo. Ayuntamiento de Rota.

Segundo: Que la legislación aplicable para este expediente puede resumirse en la siguiente:

- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Real Decreto 861/1986, por el que se establece el régimen de retribuciones de los funcionarios de la Administración Local.
- Ley 7/85, de 2 de abril, Reguladora de Bases del Régimen Local.
- Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de Bases del Régimen Local.

Tercero: Vamos a partir de lo establecido en el artículo 5 del Real Decreto 861/1986, por el que se establece el régimen de retribuciones de los funcionarios de la Administración Local.

Dicho artículo establece:

1.- El complemento de productividad está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el funcionario desempeña su trabajo.

2.- La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo.

3.- En ningún caso las cuantías asignadas por complemento de productividad durante un período de tiempo originarán ningún tipo de derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos.

De la anterior regulación legal resulta, en esencia, que el complemento de productividad tiene naturaleza subjetiva, (con todas las cautelas que comporta), en tanto que esté destinado a retribuir no la tarea en sí, sino la forma o manera en que el empleado público desempeña sus atribuciones.

Según ha destacado la Sentencia núm. 292/2012 de 20 de marzo Tribunal Superior de Justicia de C. Valenciana, (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 2ª), del propio concepto de productividad se desprende que la misma ha de ser asignada de modo individualizado, sin que quepa reconocerla de forma conjunta - por el mismo motivo- a empleados de una misma área o grupo de clasificación: Veamos:

“Cuarto: Primeramente procede decir que no es necesario detenerse en exceso en la definición exacta de lo que significa dicho complemento de productividad ni antes ni después del EBEP (RCL 2007, 768) en la medida en que el art. 24 c) del mismo dispone que “tiene por objeto remunerar el grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el funcionario desempeña su trabajo, y el resultado o resultados obtenidos”. La misma naturaleza obvia de dicho complemento como desde siempre ha consagrado la jurisprudencia está en que debe asignarse de forma individual, sin que quepa su pago de manera genérica para categorías o grupos. Y como ya señalara la STSJCV de 19 de octubre de 2007 (JUR 2008, 3921), hay una cierta praxis administrativa desnaturalizadota del complemento de productividad que lo configura de facto como una retribución periódica sometida al mismo régimen de las retribuciones complementarias, periódicas, fijas y objetivas, lo que no es conforme a Derecho.”

De igual forma que la asignación de productividad ha de estar vinculada a un rendimiento especial o actividad extraordinaria del empleado público, la supresión requiere acreditar el menor rendimiento, interés o iniciativa, así lo destaca la Sentencia num. 164/2000 de 7 de febrero del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Granada (Sala de lo Contencioso-Administrativo).

El complemento de productividad, por tanto, está configurado en nuestro ordenamiento jurídico como una remuneración al especial rendimiento, dedicación y actividad extraordinarios que exceden de la contemplada en el complemento específico, así como al interés o iniciativa en el desempeño de los puestos de trabajo.

Así pues, la referida sentencia delimita este concepto retributivo de forma tajante: el complemento de productividad nunca puede ser

contemplado como una retribución inherente al puesto de trabajo, pues su carácter es personalista y subjetivo.

Dicho lo anterior hemos de tener en cuenta lo establecido en el artículo 7 del RD 861/1986, antes mencionado que establece:

1. Los créditos destinados a complemento específico, complemento de productividad, gratificaciones y, en su caso, complementos personales transitorios, serán los que resulten de restar a la masa retributiva global presupuestada para cada ejercicio económico, excluida la referida al personal laboral, la suma de las cantidades que al personal funcionario le correspondan por los conceptos de retribuciones básicas, ayuda familiar y complemento de destino.

2. La cantidad que resulte, con arreglo a lo dispuesto en el número anterior, se destinará:

- a) Hasta un máximo del 75 por 100 para complemento específico, en cualquiera de sus modalidades, incluyendo el de penosidad o peligrosidad para la Policía Municipal y Servicio de Extinción de Incendios.
- b) Hasta un máximo del 30 por 100 para complemento de productividad.
- c) Hasta un máximo del 10 por 100 para gratificaciones.

Dicho artículo regula los límites presupuestarios que deben de respetarse al establecer el complemento de productividad.

Cuarto: Analizado el Reglamento objeto del presente informe observamos como, en opinión del que suscribe, no se respetan los principios básicos que deben componer la asignación del complemento de productividad.

El Reglamento asigna un complemento de productividad por la disponibilidad, en este punto informar que como ha señalado esta intervención en anteriores informes, la disponibilidad no es un factor que determine un especial rendimiento ni tiene un carácter personalista y subjetivo que requiere el complemento de productividad. La disponibilidad es inherente al puesto de trabajo que se desempeña y debe ser un factor a tener en cuenta en la Relación de puestos de trabajo para determinar el Complemento Específico.

No obstante el propio Reglamento señala que dicho Reglamento se aplicará mientras se procede a la regularización vía Relación de Puestos de Trabajo.

Por tanto, en el supuesto de que se apruebe en los términos redactados habrá que comprobar que las personas a las que se les asigne no

ocupen un puesto de trabajo que tenga valorado la disponibilidad como un factor más en la determinación de su complemento específico.

Es todo cuanto tengo el honor de informar.”

Igualmente, se conoce informe emitido por la Jefa de Recursos Humanos, D^a Rocío Rodríguez Sánchez, de fecha 13 de junio de 2017, que dice así:

I.- Por el Sr. Tte. de Alcalde-Delegado de Personal se interesa se emita informe sobre el texto de acuerdo regulador sobre retribuciones y condiciones de trabajo de los funcionarios de este Ayuntamiento y reglamentos de productividad y disponibilidad, vistos en Mesas General de Negociación celebradas los pasados días 7 y 9 de junio de 2.017.

II.- Por lo que se refiere al acuerdo regulador, el presente informe se va a centrar en las cuestiones ya analizadas en anteriores emitidos por quien suscribe en fecha 16 de abril de 2.017, sobre los dos primeros borradores de acuerdo regulador que obran en expediente de gestiona 8.002/2.017.

Partiendo de las consideraciones realizadas en los citados informes, y entrando a analizar el nuevo texto de Acuerdo Regulador, cabe hacer las siguientes:

Primero.- Se observa que la redacción de diversos artículos del nuevo texto de acuerdo regulador se ajusta a lo informado por quien suscribe con respecto al segundo borrador de acuerdo regulador en informe de 16 de abril de 2.017. Así, se han realizado las siguientes modificaciones:

1º.- El último párrafo del artículo 5.1, referente a la creación de bolsa interna entre funcionarios interesados en cambio de destino, limita dicha posibilidad a los supuestos de “carrera vertical”, del artículo 16.3 b) del Real Decreto Legislativo 5/2.015.

2º.- Es acorde con el artículo 30.4 de la Ley 30/1.984 la previsión contenida en el artículo 9 del nuevo texto de acuerdo regulador, sobre reducción horaria de funcionarios que estén a cinco años de jubilarse.

3º.- Por lo que se refiere a vacaciones, se ha eliminado la previsión contenida en el artículo 11.5 del segundo borrador de acuerdo regulador referente a la posibilidad de disfrute de vacaciones no devengadas del ejercicio siguiente, lo que se ajusta a la legalidad vigente.

4º.- Se ha corregido la duración del permiso de paternidad que venía previsto en el artículo 12 del segundo borrador de acuerdo regulador, estableciéndose que en lugar de quince días es de cuatro semanas.

5º.- Se ha dado nueva redacción al artículo 21 del nuevo texto del acuerdo regulador en lo que se refiere a la forma de designación de los miembros de la Comisión de Control de Plan de Pensiones, y en concreto, en lo señalado sobre la forma de designación de los miembros de la misma que representen a los partícipes y beneficiarios, en atención a lo dispuesto en el artículo 7.2 del Real Decreto Legislativo 1/2002 de 29 de noviembre, tras redacción dada como consecuencia de Sentencia del Tribunal Constitucional de 29 de noviembre de 2.010.

6º.- Se incluye en el artículo 31 (Segunda Actividad) que se garantiza el total de las retribuciones básicas y complementarias que se venían percibiendo hasta el pase a la segunda actividad, salvo aquellas que se encontrasen vinculadas al puesto de trabajo que se desempeñase.

7º.- Respecto a los apartados referentes a "Salud y Seguridad" y "Derechos de los órganos de representación del personal", se ha adecuando la redacción de los preceptos contenidos en los mismos conforme a lo informado por este Área de Personal en relación con el borrador inicial.

Segundo: Se observa la modificación del articulado del segundo borrador del acuerdo regulador, fruto de la negociación realizada en mesas de negociación citadas al inicio del presente informe, que afectan a los siguientes preceptos:

-Artículo 7: "Jornada Laboral": Se suprime la referencia al lunes de resaca en el párrafo sexto de dicho artículo y se amplía el personal que podrá acogerse al horario flexible. Asimismo, se contempla que ha de concurrir consentimiento del funcionario para el establecimiento de prolongación de jornada.

-Artículo 11: "Vacaciones": En el caso de funcionarios a turnos, se modifica la forma de disfrute de las vacaciones.

-Artículo 12: "Licencias Retribuidas": Se elimina referencia al plus de asistencia en la redacción dada al párrafo segundo del apartado 11 en cuanto que la misma no procede y se da nueva redacción al párrafo cuarto de ese mismo apartado.

-Artículo 30: "Asistencia jurídica": El mismo queda finalmente en el párrafo primero con la redacción que tenía en el anterior acuerdo regulador y se regula en el párrafo segundo la asistencia jurídica en casos de accidentes de circulación sufrido por funcionario durante el desarrollo de su jornada ordinaria o extraordinaria.

-Artículo 36: "Uniforme de trabajo": En el mismo se establece que la uniformidad que se facilitará será la que anualmente se determine por el Comité de Salud y Seguridad.

-Artículo 39: "Garantías y facultades sindicales": Se elimina, por no ser correcto, la referencia que se contenía en el mismo de que, a efectos de cómputo de los días de preaviso, se tienen en cuenta como días hábiles los sábados.

-Artículo 44: En materia de percepción de trienios, se da una redacción más clara para el caso de cambio de grupo de clasificación del funcionario.

-Artículo 45: "Servicios extraordinarios": Se da nueva redacción a ciertos aspectos del mismo, materia ésta que es negociable dentro de los límites establecidos en las leyes de presupuestos generales.

Por lo que respecta a dichas modificaciones se estima que las mismas se ajustan a derecho, remitiéndonos a lo ya informado por quien suscribe en fecha 16 de abril referente a los artículos 7 y 8, supresión del artículo 58 del anterior acuerdo regulador, así como en lo referente a asistencia jurídica.

Tercero.- Se aprecia el mantenimiento de cuestiones que no se ajustan a lo informado por esta parte en informes de 16 de abril de 2.017, cuales son las siguientes:

-Se mantiene en el artículo 8 la posibilidad de renuncia voluntaria al mínimo de descanso entre jornadas de 12 horas, entendiéndose quien suscribe que no procedería su reducción.

-Se mantiene en el artículo referente a servicios extraordinarios, con tal consideración, los prestados en jornada laboral ordinaria como consecuencia de la preparación u organización de determinados eventos o las actividades realizadas durante los días 24, 25, 31 de diciembre, así como el día 1 de enero. Dichas retribuciones respondería, no a servicios extraordinarios (en cuanto que se prestan durante la jornada ordinaria) sino a un complemento de productividad, siempre y cuando se vinculase con la consecución de unos objetivos y resultados concretos. En situación similar nos encontramos con los servicios de limpieza de dependencias de policía local en fines de semana, en cuanto que los mismos no deberían ser considerados como servicios extraordinarios, ya que si se trata de servicios ordinarios y no ocasionales que se prolongan más allá de la jornada normal, se habrían de retribuir a través del complemento específico (módulo de especial dedicación) o del complemento de productividad (módulo de dedicación extraordinaria) si está vinculada a la consecución de unos resultados y objetivos.

-Por lo que se refiere a los complementos de manejo de fondos y nocturnidad, así como Anexo II del texto de acuerdo regulador, me remito a lo informado por la Intervención Municipal en informes de 16 de abril de 2.017.

III.- En lo que respecta al texto de los reglamentos de disponibilidad y productividad por la modernización y calidad en el Ayuntamiento de Rota, me remito a lo informado por quien suscribe en fecha 16 de abril de 2.017.

Es cuanto se puede informar al respecto, salvo mejor criterio fundado en derecho.”

Por último, se conoce informe emitido por la Interventora, D^a Eva Herrera Báez, de fecha 13 de junio de 2017, que dice así:

“Asunto: Fiscalización modificación de Acuerdo Regulador sobre retribuciones y condiciones de trabajo de funcionarios, Reglamento de Productividad y Reglamento de Productividad por Disponibilidad.

En cumplimiento con lo dispuesto en el artículo 4 del RD 1174/1987, de 18 de septiembre, por el que se regula el Régimen Jurídico de los Funcionarios de Administración Local con Habilitación de carácter Nacional y de conformidad con lo establecido en el artículo 214 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

Informe:

En relación al expediente de referencia, la funcionaria que suscribe no ha dispuesto del plazo de diez días contemplados en el artículo 80 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas para emitir informe a los efectos de ejercer correctamente la función fiscalizadora atribuida por la legislación, dada la complejidad del expediente.

Señalar que consta varios informes del anterior Interventor D. Rogelio Navarrete Manchado, todos ellos de fecha 16/04/2017, que esta funcionaria no suscribe por falta de estudio del expediente.

Asimismo, no consta en el expediente valoración económica de las propuestas recogidas en la modificación del Acuerdo regulador sobre retribuciones y condiciones de trabajo de funcionarios, ni el ajuste a los límites contemplados en la legislación que le es de aplicación.

Destacar, que esta funcionaria ejercerá su función de fiscalización en la aplicación del acuerdo que se adopte por el órgano competente, una vez entre en vigor.

Lo que se comunica para su conocimiento y efectos oportunos."

Se conoce enmienda presentada por D^a Encarnación Niño Rico, cuyo tenor literal es el siguiente:

"D^a Encarnación Niño Rico, Tercera Teniente de Alcalde de este Excmo. Ayuntamiento, según el art. 97.5 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales; ante el Excmo. Ayuntamiento Pleno formula la siguiente:

Enmienda de Adición al texto del Reglamento de Disponibilidad, incluido en el punto 3 del orden del día de la sesión plenaria a celebrar el día 21 de junio de 2017.

En el texto del Reglamento de Disponibilidad, en su artículo 2 se dice:

"Ámbito de aplicación.- Podrán acogerse al régimen de disponibilidad en forma voluntaria, todos aquellos empleados que se encuentren en alguno de los siguientes colectivos:

- a) Policía Local
- b) Protección Civil
- c) Operarios de fiestas
- d) Conserjes
- e) Personal de biblioteca
- f) Tramitadores de la Oficina de Atención al Ciudadano
- g) Electricistas

Por acuerdo de la Mesa de Negociación, se podrá restringir o ampliar el número de colectivos que puedan acogerse a este régimen de disponibilidad, siempre atendiendo al elevado número de horas de servicios extraordinarios que se estén exigiendo".

Con esta enmienda se propone el siguiente texto alternativo:

"Ámbito de aplicación.- Podrán acogerse al régimen de disponibilidad en forma voluntaria, todos aquellos empleados que se encuentren en alguno de los siguientes colectivos:

- a) Policía Local
- b) Protección Civil
- c) Operarios de fiestas
- d) Conserjes
- e) Personal de biblioteca
- f) Tramitadores de la Oficina de Atención al Ciudadano
- g) Electricistas

h) Limpieza de edificios

Por acuerdo de la Mesa de Negociación, se podrá restringir o ampliar el número de colectivos que puedan acogerse a este régimen de disponibilidad, siempre atendiendo al elevado número de horas de servicios extraordinarios que se estén exigiendo”.

Sometida a votación la enmienda presentada por la Tercera Teniente de Alcalde, la misma queda aprobada por unanimidad de los veintiún concejales presentes, que constituyen la totalidad de la Corporación (diez del Grupo Municipal del Partido Socialista, cuatro del Grupo Municipal del Partido Popular, cuatro del Grupo Municipal del Partido Roteños Unidos, dos del Grupo Municipal del Partido Izquierda Unida-Los Verdes y uno del Grupo Mixto Si se puede Rota).

A continuación, se procede a votar la propuesta del Teniente de Alcalde Delegado de Personal, una vez enmendada, quedando la misma aprobada, por unanimidad de los veintiún Concejales presentes, que constituyen la totalidad de la Corporación (diez del Grupo Municipal del Partido Socialista, cuatro del Grupo Municipal del Partido Popular, cuatro del Grupo Municipal del Partido Roteños Unidos, dos del Grupo Municipal del Partido Izquierda Unida-Los Verdes y uno del Grupo Mixto Si se puede Rota).

En consecuencia, el Excmo. Ayuntamiento Pleno acuerda aprobar el texto del Reglamento de Disponibilidad para los Empleados Públicos del Ayuntamiento de Rota, cuyo tenor es el siguiente:

“REGLAMENTO DE DISPONIBILIDAD PARA LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DEL AYUNTAMIENTO DE ROTA

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El art. 47 del Estatuto Básico del Empleado Público dispone en su apartado primero que: *“Las Administraciones Públicas establecerán la jornada general y las especiales de trabajo de sus funcionarios públicos. La jornada de trabajo podrá ser a tiempo completo o a tiempo parcial”*. Del mismo modo, el art. 51 del mismo texto legal establece que: *“Para el régimen de jornada de trabajo, permisos y vacaciones del personal laboral se estará a lo establecido en este capítulo y en la legislación laboral correspondiente”*.

Como consecuencia de dicha previsión legal, tanto el acuerdo regulador de los funcionarios y personal laboral fijo, en su artículo 7, como el convenio regulador del personal laboral en su artículo 20, determinan la jornada laboral de los empleados públicos municipales, es decir el intervalo de tiempo que el empleado va a dedicar a ejecutar su trabajo para el Ayuntamiento.

No obstante, en ambos textos, se contempla los denominados "servicios extraordinarios", entendiéndose por tal, todo tiempo de trabajo efectivo que un empleado municipal dedica fuera de su jornada normal.

Los "servicios extraordinarios" vienen diseñados tanto en el acuerdo regulador como en el convenio colectivo, como de prestación obligatoria, esto es, que todo empleado público tendría que realizarlo cuando las necesidades del servicio obligaran a ello. Este hecho hace que algunos colectivos concretos tengan que realizar un número elevado de "servicios extraordinarios", lo que implica que por decisión unilateral de la Administración, estos empleados tengan que realizar unas jornadas y unos horarios muy superiores a los establecidos legalmente.

Este reglamento tiene como objetivo remunerar esa especial dedicación que determinados colectivos de empleados públicos prestan al Ayuntamiento como consecuencia de tener que realizar un elevado número de horas de "servicios extraordinarios".

El Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de la Administración Local, define el complemento específico como aquel que está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad. Por otro lado, define el complemento de productividad como aquel que está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el funcionario desempeña su trabajo. Por tanto, el abono de este complemento se llevará a cabo en concepto de productividad con independencia de que cuando se realice una nueva valoración de los puestos de trabajo pueda estudiarse la posibilidad de incluirlo dentro del complemento específico del colectivo como variable en atención a si se da dicha disponibilidad en el trabajador o no.

Artículo 1.- Concepto de disponibilidad.- Se entenderá por disponibilidad para los efectos del presente reglamento, aquella obligación que adquiere el empleado público, en forma voluntaria y por vía contractual, a estar a disposición del Ayuntamiento de Rota, en los términos regulados en los artículos siguientes, para prestar sus funciones laborales fuera de su jornada ordinaria de trabajo.

Artículo 2.- Ámbito de aplicación.- Podrán acogerse al régimen de disponibilidad en forma voluntaria, todos aquellos empleados que se encuentren en alguno de los siguientes colectivos:

- a) Policía Local
- b) Protección Civil
- c) Operarios de fiestas

- d) Conserjes
- e) Personal de biblioteca
- f) Tramitadores de la Oficina de Atención al Ciudadano
- g) Electricistas
- h) Limpieza de edificios

Por acuerdo de la mesa de negociación, se podrá restringir o ampliar el número de colectivos que puedan acogerse a este régimen de disponibilidad, siempre atendiendo al elevado número de horas de servicios extraordinarios que se estén exigiendo.

Artículo 3.- Documento contractual.- Durante el mes de noviembre, estará disponible en el departamento de personal el documento contractual (anexo 1) que deberá firmar aquellos empleados que estando encuadrado dentro de uno de los colectivos de aplicación del presente reglamento, quieran acogerse a este régimen de disponibilidad. Aquellos que durante dicho mes no firmaran el documento no quedarán incluido dentro de dicho régimen aunque hubiesen estado inscritos anteriormente.

Artículo 4.- Duración del régimen de disponibilidad.- Aquellos empleados que voluntariamente hayan firmado la disponibilidad, estarán en esta situación durante todo el año natural siguiente no pudiendo causar baja salvo causas suficientemente justificadas. En dicho caso, será el Alcalde-Presidente o persona que tenga delegada las competencias en materia de personal, quien acordará dicha baja por Decreto, previo informe del departamento afectado y el departamento de personal.

Artículo 5.- Obligaciones que asume el empleado.- El empleado que se integre en el régimen de disponibilidad asume las siguientes obligaciones:

a) Estar disponible a requerimiento del Ayuntamiento de Rota, para lo cual deberá facilitar un teléfono particular para poder ser localizado en caso de necesidad, y deberá responder a las llamadas que provengan del número de teléfono del Excmo. Ayuntamiento. En caso de que, por causas de fuerza mayor, no pueda responder en el momento, deberá devolver la llamada en el plazo máximo de 4 horas. El Ayuntamiento deberá realizar, al menos, dos intentos de localización en horas distintas y siempre en el horario comprendido entre las 9:00 y las 22:00 horas.

Cualquier cambio en el número de teléfono, deberá igualmente comunicarse al Ayuntamiento tan pronto como éste ocurra.

b) Realizar el servicio extraordinario para el que haya sido llamado, salvo causa suficientemente justificada. En este caso el descanso entre servicio y servicio contemplado tanto en el acuerdo regulador como en el convenio colectivo no será de aplicación, y el descanso mínimo que deberá regir entre cada servicio será de un mínimo de ocho horas.

La Administración deberá comunicar la realización de cualquier servicio extraordinario con una antelación de cuatro días naturales a la prestación de dicho servicio, salvo que estemos ante un supuesto de extraordinaria urgencia y necesidad que no se haya podido prever con esos días de antelación, en cuyo caso deberá comunicarse tan pronto se den dichas circunstancias. En este último caso, la Administración deberá motivar la situación de urgencia y necesidad y la imposibilidad de haber llevado a cabo dicha previsión.

En los supuestos en los que la Administración comunique la realización de cualquier servicio extraordinario con menos de cuatro días de antelación sin que concurra la extraordinaria urgencia y necesidad mencionada en el párrafo anterior, el empleado podrá renunciar a la prestación de dicho servicio sin que sea motivo de infracción.

Lo establecido en los párrafos anteriores se entiende sin perjuicio de los supuestos de emergencia (catástrofe, inundaciones, etc...), donde no regirá la comunicación previa de los cuatro días.

La comunicación del servicio extraordinario al empleado se llevará a cabo a través del número de teléfono que éste haya designado, diligenciando el jefe del departamento dicha comunicación, y en caso de que la unidad administrativa de la que dependa disponga de tablón de anuncios, ésta deberá igualmente publicarse en dicho tablón con la misma antelación referida anteriormente.

Artículo 6.- Orden de llamamiento.- A la hora de la realización de los servicios extraordinarios, la jefatura del departamento asignará el primero o los primeros del año, según el orden en que cada empleado hayan firmado el documento contractual por el que se someten a este régimen de disponibilidad, teniendo en cuenta que el orden vendrá marcado por la fecha, y en el caso de la misma fecha, por antigüedad.

Una vez puesto en marcha ese o esos primeros servicios extraordinarios, el criterio de llamamiento será por orden del que tenga menor número de horas acumuladas en el computo del año, y en el caso del mismo número de horas, por antigüedad, salvo que a quien corresponda no se le pudiera nombrar el servicio por no mediar el descanso mínimo de las ocho horas, o bien encontrarse de vacaciones, incapacidad temporal, o disfrutando de cualquier permiso o licencia retribuida.

En todo caso se garantizará que la asignación de las horas de los servicios extraordinarios se haya realizado de la forma más equitativa posible, debiendo justificarse la diferencia de horas adjudicadas a uno u otro empleado.

Artículo 7.- Publicidad de los servicios extraordinarios realizados.- Con el objeto de salvaguardar lo dispuesto en el artículo anterior, el jefe del

departamento tendrá a disposición de cualquier empleado integrante en el régimen de disponibilidad, la relación con los nombres y horas de servicios extraordinarios asignados a cada uno hasta ese momento, relación que deberá estar actualizada mensualmente. En aquellos departamentos donde exista tablón de anuncios, dicha relación se tendrá publicada en dicho tablón.

Artículo 8.- Suspensión de la disponibilidad.- Teniendo en cuenta la definición de disponibilidad contemplada en el artículo 1 de este reglamento, se entenderá que están en suspenso en este régimen, aquellos empleados que, pese a estar integrados en el mismo, se encuentren en situación de vacaciones, incapacidad temporal, o disfrutando de permisos o licencias retribuidas, por el tiempo que dure estas situaciones. En estos casos, no se le podrá asignar al empleado la realización de ningún servicio extraordinario.

Igualmente se entenderá que están en suspenso en este régimen, aquellos empleados que tengan concertado un viaje programado que implique permanecer fuera de la localidad varios días y que, por tanto, la asignación del servicio extraordinario conlleve la correspondiente pérdida económica por anulaciones de vuelos, reservas de hotel u otras similares, en cuyo caso, y para que esta suspensión de la disponibilidad se cumpla, el empleado deberá comunicar dicho viaje al jefe de departamento, con una antelación mínima de 20 días naturales al inicio del viaje, justificando el mismo.

Sólo podrá usarse este derecho por cada empleado, una vez al año y uno por departamento o turno. En los supuestos en que haya más de un empleado del mismo departamento o turno interesados en viajar en la misma fecha, se procederá a realizar el correspondiente sorteo por el jefe de departamento.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, si durante el tiempo de disfrute de las vacaciones anuales, o de los permisos o licencias retribuidas, el empleado aceptara voluntariamente el hecho de que pudiera ser llamado para el desempeño de un servicio extraordinario, se entenderá que el régimen de disponibilidad permanece activo aunque se den dichas circunstancias.

Artículo 9.- Infracciones y sanciones.- El personal integrado en el régimen de disponibilidad y que se encuentre de forma activa, estará sujeto al siguiente régimen de infracciones y sanciones:

Infracciones:

a) No responder al teléfono o no devolver la llamada en el plazo establecido en el artículo 5.

b) No comunicar el cambio de teléfono, si como consecuencia de ello el empleado no ha podido ser localizado ante una necesidad.

c) Renunciar al servicio extraordinario asignado, si el mismo se ha hecho de conformidad con lo dispuesto en el artículo 5.

d) No comparecer al servicio extraordinario asignado, habiendo confirmado su asistencia al mismo o no habiendo manifestado con carácter previo su renuncia.

Sanciones:

1.- Por los hechos descritos en el apartado a), el empleado será sancionado con dos puntos.

2.- Por los hechos descritos en el apartado b), el empleado será sancionado con dos puntos. Si una vez producido un primer hecho, el empleado persistiera en su actitud de no comunicar un teléfono válido en el plazo de cinco días, a la sanción anterior, se le sumará la pérdida de un punto adicional.

3.- Por los hechos descritos en el apartado c), el empleado será sancionado con tres puntos.

4.- Por los hechos descritos en el apartado d), el empleado será sancionado con cuatro puntos.

5.- En el caso de bajas médicas que impliquen la incomparecencia a un servicio extraordinario ya nombrado previamente conllevará la pérdida del 50% de la cuantía que por disponibilidad le hubiera correspondido en ese mes.

El alcanzar dos puntos en un año natural implicará la pérdida del 100% de la cuantía que por disponibilidad le hubiera correspondido en ese mes. Del mismo modo, el alcanzar cuatro puntos en un año natural implicará la pérdida del 100% de la cuantía que por disponibilidad le hubiera correspondido en el mes en que se alcanza los cuatro puntos y la expulsión del régimen de disponibilidad durante lo que quedara de ese año natural.

Una vez finalizado el año natural, se cancelarán los puntos que cada empleado pudiera tener acumulado, comenzando el nuevo año todos los integrantes del plan con cero puntos.

Las sanciones se impondrán por Decreto de la Alcaldía-Presidencia o persona que tenga delegada las funciones en materia de personal, previo informe del jefe del departamento donde esté adscrito el empleado que haya cometido la infracción, siendo las mismas inmediatamente ejecutivas.

La incomparecencia a un servicio que el empleado debiera haber realizado y que no lo ha hecho por encontrarse en algunas de las situaciones descritas en el artículo 8, conllevará la anotación de las horas del servicio que

haya realizado otros compañeros de su mismo departamento o turno, a los solos efectos de contabilidad a la hora de la asignación.

Artículo 10.- Abono de las sanciones.- Las sanciones económicas contempladas en el artículo anterior se abonarán mediante el correspondiente descuento en la nómina, debiendo el empleado firmar su conformidad con este procedimiento en el documento contractual por el que se incluya en el régimen de disponibilidad.

Artículo 11.- Prescripción.- Las infracciones descritas en el artículo 9 prescribirán a los tres meses de su comisión, y las sanciones derivadas de las mismas a los tres meses desde su imposición aunque ésta no haya adquirido firmeza en vía administrativa.

Artículo 12.- Asignación de los servicios extraordinarios.- A los empleados que formen parte de un colectivo al que se le aplique el régimen de disponibilidad, y que sin embargo no esté integrado en el mismo, no se le podrán nombrar servicios extraordinarios si previamente no han sido nombrados para dicho servicio todos aquellos empleados que estén incluido en el régimen de disponibilidad y se encuentre en situación de activos.

No obstante cuando la magnitud del evento o servicio extraordinario fuera de tal envergadura que no pudiera cubrirse con los empleados integrantes del régimen de disponibilidad en activo, se cubrirá el servicio de la siguiente forma:

- a) empleados que estén integrados en el régimen de disponibilidad y se encuentren en situación de activo, siempre y cuando haya mediado 8 horas desde su último servicio, y aquellos otros que, aunque se encuentren disfrutando de sus vacaciones o licencias retribuidas, o bien no haya mediado 8 horas desde su último servicio, hayan manifestado expresamente su voluntad de realizar los servicios extraordinarios que surgieran.
- b) Empleados que sin estar en jornada ordinaria, ni estar incluido en el régimen de disponibilidad, no se encuentren disfrutando de sus vacaciones o licencias retribuidas, y haya mediado el descanso entre servicios que contempla el acuerdo regulador o el convenio colectivo.

Debido a la magnitud de los eventos de semana santa y feria de primavera, y ante la necesidad de contar con todo el personal disponible, se excluye de este reglamento dichos eventos.

Artículo 13.- Retribución de la disponibilidad.- La retribución de la disponibilidad se llevará a cabo con carácter mensual, y su cuantía dependerá del número de horas de servicios extraordinarios que cada departamento que sea objeto de aplicación del presente reglamento haya llevado a cabo en cómputo anual. La retribución vendrá marcada por la aplicación de la siguiente tabla:

TRAMO	HORAS ANUALES	IMPORTE MENSUAL
1	Hasta 1.000 horas	60 euros
2	> 1.000 horas, hasta 2.000 horas	80 euros
3	> 2.000 horas, en adelante	100 euros

A los efectos de aplicación de la tabla, cada departamento afectado por el ámbito de aplicación del presente reglamento, en el mes de enero de cada año, determinará el número de horas de servicios extraordinarios que previsiblemente vaya a realizar ese año, incluida la de todos los empleados aunque no estuvieran acogido al plan de disponibilidad; determinación que hará teniendo en cuenta los resultados del año anterior, así como los diferentes eventos que ya estén planificados.

Dicha determinación marcará el tramo en el que el departamento quede encuadrado, correspondiéndole a cada empleado de ese departamento que se haya acogido al régimen de disponibilidad, el importe mensual correspondiente a dicho tramo.

En la última quincena del mes de diciembre, por parte del jefe del departamento se emitirá un informe con el número de horas de servicios extraordinarios totales prestados por todos los empleados del departamento (integrados o no en el régimen de disponibilidad), y si como consecuencia de dicho informe, el encuadre efectuado al inicio del año no se corresponde con el que debería haber sido en la realidad, se procederá a la regularización de la nómina de los funcionarios afectados en el mes de enero del año siguiente, procediéndose al abono de la diferencia o al descuento de las cantidades cobradas de más, según cada caso.

Artículo 14.- Topes máximos.- Se fijan unos topes máximos, por departamento o colectivo, para cada uno de los tramos descritos en el artículo anterior, según se detalla en el siguiente cuadro:

TRAMO	TOPE MÁXIMO MENSUAL
1	2.400 euros
2	3.500 euros
3	5.000 euros

Por tanto, si de cada departamento o colectivo, el número de empleados que opten por el régimen de disponibilidad, da como resultado, según el tramo en el que estén encuadrado, un importe en su conjunto mensual superior al tope máximo, el importe que percibirán en concepto de disponibilidad será dicho importe máximo dividido entre el número de empleados inscritos en dicho régimen de disponibilidad.

Artículo 15.- Compatibilidad con el abono de los servicios extraordinarios.- La retribución de la disponibilidad será por tiempo efectivo disponible, descontándose la parte proporcional del mes que se haya estado en situación de suspenso de la disponibilidad por alguno de los motivos descritos en el artículo 8, a excepción de los permisos de un solo día disfrutados en la jornada ordinaria, y es independiente de la retribución de los servicios extraordinarios efectivamente realizados, que se abonarán en los términos fijados en el acuerdo regulador o en el convenio colectivo de aplicación en el Ayuntamiento.

Artículo 16.- Recursos.- El régimen de recursos contra las resoluciones que por parte de la Administración se adopten en la aplicación de este reglamento, será el regulado en la legislación sobre procedimiento administrativo común vigente en cada momento.

Artículo 17.- Suspensión del reglamento.- El Ayuntamiento podrá suspender temporalmente la aplicación de este reglamento al colectivo o departamento que, por baja participación de sus miembros, fuera imposible cubrir los eventos asignados, hecho que debería ser acreditado mediante informe del jefe del departamento correspondiente.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.- El presente reglamento estará vigente hasta que se apruebe una nueva valoración de todos los puestos de trabajo del Ayuntamiento, en cuyo caso se analizará el concepto de disponibilidad de cada puesto a los efectos de poderlo incluir, en su caso, en el complemento específico con carácter permanente o temporal.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.- El presente reglamento entrará en vigor el día posterior a su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

ANEXO 1

AL DEPARTAMENTO DE PERSONAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ROTA

D/Dña. _____, con DNI _____,
empleado de este Excmo. Ayuntamiento de Rota, como _____,
tiene a bien EXPONER:

PRIMERO.- Que al pertenecer a uno de los colectivos que entran dentro del ámbito de aplicación del Reglamento de Disponibilidad de este Excmo. Ayuntamiento, manifiesto mi voluntad de formar parte de dicho régimen de disponibilidad con los derechos y deberes que el mismo establece, declarando expresamente conocer el funcionamiento de dicho régimen.

SEGUNDO.- El número de teléfono que designo a los efectos de estar localizable para la realización de los servicios extraordinarios para los que fuera requerido es _____, comprometiéndome a comunicar un nuevo número de teléfono si éste dejara de estar activo.

TERCERO.- Durante los periodos de tiempo en que me encuentre disfrutando de mis vacaciones anuales, así como de los permisos o licencias retribuidos, manifiesto que si no, se me llame para la realización de ningún servicio extraordinario.

CUARTO.- En el caso de que se me impusiera una sanción derivada de este régimen de disponibilidad, de entre las que se tipifican en el reglamento, muestro mi conformidad con que la sanción económica se me descuenta de la nómina a percibir.

QUINTO.- Si como consecuencia de la regularización contemplada en el último párrafo del artículo 13 del reglamento, fuera necesario devolver parte de las retribuciones obtenidas, muestro mi conformidad para que dicha devolución se descuenta de la nómina a percibir.

Y para que así conste, y a los efectos de participar en el régimen de disponibilidad para el año _____, se firma el presente documento por duplicado ejemplar en la ciudad de Rota (Cádiz) a ____ de _____ de _____.

Fdo.: _____".

Y no habiendo más asuntos de qué tratar, se levantó la sesión, siendo las dieciocho horas y treinta y cinco minutos, redactándose la presente acta, de todo lo cual, yo, como Secretario General, certifico.

Vº.Bº.
EL ALCALDE,

Rota, a 21 de julio de 2017
EL SECRETARIO GENERAL,