Ayuntamientos

AYUNTAMIENTO DE TOLEDO

En sesión ordinaria celebrada por la Junta de Gobierno de la Ciudad de Toledo, el 28 de febrero de 2019, se adoptó el siguiente acuerdo:

4. ACUERDO ENTRE EL AYUNTAMIENTO DE TOLEDO Y LAS ORGANIZACIONES SINDICALES SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS MUNICIPALES

I. MARCO DE ORDENACIÓN Y OBJETIVOS DEL ACUERDO

Con fecha 22 de febrero de 2019 se aprobó en Mesa general de Negociación la propuesta de acuerdo entre el Ayuntamiento de Toledo y las organizaciones sindicales sobre condiciones de trabajo de los empleados municipales. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 38.3 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, la propuesta de acuerdo se eleva para su aprobación y ratificación por la Junta de Gobierno Local.

El acuerdo se articula sobre la base del II Acuerdo Gobierno-Sindicatos para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo, que se constituye, así, como marco de referencia. De esta forma, y a semejanza del acuerdo a nivel estatal antes señalado, este acuerdo viene a reconocer a nivel propio el compromiso del personal del Ayuntamiento de Toledo con los valores de servicio público y el esfuerzo colectivo realizado para contribuir a la mejora de la situación económica municipal, y se conforma en un escenario de acuerdo global y plurianual que recoge diferentes medidas encaminadas a mejorar el empleo público y las condiciones laborales de los empleados municipales.

En este marco de ordenación, las medidas del acuerdo de carácter retributivo se plantean con un horizonte temporal a dos años, y condicionadas a que sus previsiones se incluyan en las sucesivas leyes de presupuestos generales del Estado y al resto de los requisitos legales y presupuestarios exigidos en la Ley 6/2018, de presupuestos generales del Estado para el año 2018. Por lo demás, el resto de las medidas se configuran en el ámbito de la potestad de organización del Ayuntamiento y dentro del marco general de negociación fijado legalmente para su desarrollo.

II.- CONTENIDO DEL ACUERDO

II.1. RETRIBUCIONES.

El apartado primero del acuerdo configura un periodo bianual, 2019-2020, de incrementos salariales fijos, más un porcentaje de incremento adicional del 0,3 % de la masa salarial, destinados a fines específicos y ligados a su reconocimiento y confirmación en las correspondientes leyes de presupuestos generales del Estado. A partir de ello, el alcance del acuerdo para establecer y aplicar estos incrementos, tanto fijos como adicionales, se supedita normativamente a su habilitación legal por la correspondiente Ley anual de presupuestos generales del Estado; habilitación que ya se ha recogido para el ejercicio de 2019 en el Real Decreto Ley 24/2018, de 21 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público.

Partiendo de este marco legal y condicionado a la existencia de superávit presupuestario, el acuerdo contempla para los dos ejercicios la extensión de los fondos adicionales hasta el 0,3% de la masa salarial y una distribución específica para cada uno de los dos sectores de personal: funcionario y laboral.

II.2. PROCESOS SELECTIVOS DE ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO TEMPORAL.

En materia de estabilización del empleo temporal, el acuerdo parte de una premisa irrenunciable para su configuración: la de garantizar la seguridad jurídica de los procesos. Atendiendo a ella, el acuerdo se articula sobre un conjunto de criterios generales que abarcan desde cuestiones sustantivas, tales como el carácter abierto y selectivo de los procesos, la exigencia del requisito de titulación académica, la estructura de los procesos por el procedimiento de concurso-oposición, los parámetros generales y los límites aplicables a la valoración de los méritos en fase de concurso o los criterios para la ordenación del cese del personal temporal si fuera necesario, a otras de tipo instrumental como la funcionalidad de las pruebas selectivas, las previsiones temporales para la convocatoria y desarrollo de los procesos en el marco plurianual de actuación, o la realización temporal de las pruebas.

II.3. JORNADA DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN.

Partiendo de la habilitación legal contenida en la disposición adicional cuadragésima cuarta dos, de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de presupuestos generales del Estado para 2018 y condicionada en su implantación y mantenimiento a los requisitos previstos en ella, el acuerdo establece la aplicación de la jornada ordinaria de trabajo de 35 horas semanales de promedio en cómputo anual para los empleados municipales. No obstante, y en aras de preservar una eficiente utilización de los recursos públicos, engarza la aplicación de la nueva jornada de trabajo con la supresión simultánea de los treinta minutos diarios de trabajo efectivo de los que dispone actualmente la Policía Local para su formación física.

Código de verificación: 2019.00001404
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

Así mismo, conforma una jornada de trabajo especial para el turno de noche de la Policía Local, definiendo la aplicación de un coeficiente reductor del 1,16 a su jornada ordinaria de trabajo, con una duración máxima de 8 horas diarias, en el periodo comprendido entre las 23:00 y las 7:00 horas; todo ello en aplicación de lo dispuesto en el artículo 33 del Reglamento de la Ley de Coordinación de Policías Locales de Castilla-La Mancha, modificado por el Decreto 39/2018, de 12 de junio, que extiende a los Cuerpos de la Policía Local de Castilla-La Mancha la regulación del Real Decreto 311/2016, de 29 de julio, sobre jornadas especiales de trabajo en relación con la jornada máxima de trabajo en periodo nocturno, y por el que se traspuso la Directiva 2003/88/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003.

Por lo demás, y como no podía ser de otra forma conforme al marco legal aplicable en esta materia, en la disposición adicional recogida en el apartado quinto del acuerdo, y en el apartado sexto del mismo, referido a su vigencia, se establecen previsiones relativas al mantenimiento y entrada en vigor de la nueva jornada ordinaria de trabajo y del 0,3 % de los fondos adicionales, condicionándolos a la vigencia del marco legal y presupuestario que habilita para su aplicación, concretamente en lo referido al superávit presupuestario y al cumplimiento de los objetivos de estabilidad presupuestaria, deuda pública y regla de gasto.

Finalmente, se establece también la creación de una bolsa anual de 75 horas de libre disposición, acumulables entre sí y con carácter recuperable para el cuidado y atención de mayores, discapacitados e hijos menores, con el objetivo de facilitar la conciliación del tiempo de trabajo con la vida familiar.

II.4. MEDIDAS EN MATERIA DE INCAPACIDAD TEMPORAL.

Aplicando la habilitación que se recoge en la disposición adicional quincuagésima cuarta de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de presupuestos generales del Estado para 2018, el acuerdo fija un complemento retributivo del cien por cien de las retribuciones fijas desde el primer día en todas las situaciones de incapacidad temporal. No obstante, y atendiendo a lo dispuesto así mismo en el apartado cuatro de la disposición antes citada, la aplicación de los complementos se sujeta a un sistema específico de justificación de las ausencias por incapacidad, condicionando su mantenimiento a los resultados de un Plan de control del absentismo elaborado al efecto y cuyos contenido y resultados deberán difundirse a través del portal de transparencia.

Por todo lo anterior, y de conformidad con lo establecido en el artículo 38, apartados 3 y 6 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, la Junta de Gobierno de la Ciudad de Toledo acuerda lo siguiente:

Primero. Aprobar el siguiente acuerdo:

ACUERDO ENTRE EL AYUNTAMIENTO DE TOLEDO Y LAS ORGANIZACIONES SINDICALES CON REPRESENTACIÓN EN EL MISMO SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS MUNICIPALES

Primero: Incrementos retributivos para el personal del Ayuntamiento.

1º. Incrementos retributivos. Se acuerda un marco plurianual de incrementos salariales en los términos y condiciones recogidos en el apartado Primero del II acuerdo Gobierno-sindicatos para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo. A estos efectos, se fijan los fondos adicionales en el 0,3% de la masa salarial para los ejercicios de 2019 y 2020, condicionando su aplicación afectiva a la existencia de superávit presupuestario en el ejercicio correspondiente.

2º. Destino y distribución de los fondos adicionales. Los fondos adicionales recogidos en el apartado primero se destinarán y distribuirán para cada uno de los sectores de empleados públicos, personal funcionario y laboral, de forma independiente y en la cuantía que corresponda a su masa salarial específica.

A) Personal funcionario: Durante el ejercicio de 2019, se destinará la parte necesaria de los fondos adicionales a homologar los complementos específicos y el nivel del complemento de destino de los puestos de trabajo incluidos en el anexo a este acuerdo, con el fin de equipararlos a la generalidad de los puestos de las mismas características; el resto de los fondos se destinará al fondo de productividad por asistencia. La distribución de los fondos para el ejercicio de 2020 se pospone para una negociación futura.

B) Personal laboral: durante el ejercicio de 2019, se destinarán a homologar el complemento de destino de los puestos de trabajo del grupo C2 al de los puestos de trabajo del subgrupo C2 del personal funcionario, excluido el personal jubilado parcialmente, y para aproximar el complemento de puesto de los puestos de trabajo de Jefe de Grupo con el complemento específico de los puestos de trabajo de Jefatura de Negociado C1-C2 del personal funcionario, en la proporción equivalente al importe de la homologación del complemento de destino de los puestos de trabajo del grupo C2 del personal laboral a los del C2 del personal funcionario; la parte restante se destinará a incrementar el fondo de productividad por asistencia. La distribución de los fondos para el ejercicio de 2020 se pospone para una negociación futura.

Código de verificación: 2019.00001404
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

Segundo: Procesos de estabilización del empleo temporal.

Los procesos de estabilización del empleo temporal incorporados a la oferta de empleo público del Ayuntamiento para el año 2018, se articularán conforme a los criterios siguientes:

1º- Naturaleza de los procesos selectivos. Los procesos selectivos tendrán carácter abierto y se desarrollaran por el procedimiento de concurso-oposición, garantizándose en todo caso los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

2º. Titulación académica exigida. Se exigirá la titulación académica requerida legalmente para el acceso a las plazas convocadas como requisito inexcusable para participar en los procesos selectivos.

3º. Convocatoria de los procesos selectivos. Los procesos se desarrollarán en convocatorias específicas que podrán publicarse de forma independiente o conjunta con el resto de los procesos selectivos de los diferentes sistemas de acceso para los mismos cuerpos y escalas o categorías profesionales. En aquellos casos en los que se considere conveniente, los procesos selectivos por los diferentes sistemas de acceso podrán contener las mismas o semejantes pruebas selectivas y, en su caso, realizarse simultáneamente; de producirse esta última circunstancia, se recogerá expresamente en las convocatorias. Las convocatorias de los procesos selectivos se negociarán con la representación del personal.

4º. Funcionalidad de las pruebas selectivas. En los procesos selectivos se cuidara especialmente la conexión y adecuación del contenido de las pruebas selectivas y de los programas de materias sobre los que recaigan con los procedimientos, tareas y funciones habituales de los puestos de trabajo convocados, incluyendo en su caso las pruebas prácticas necesarias para ello.

5º. Valoración de los méritos en la fase de concurso. Los méritos en fase de concurso se valorarán hasta el 25% de la puntuación máxima alcanzable en el proceso selectivo. Se valoraran, entre otros posibles recogidos en la convocatoria, los servicios prestados en las distintas Administraciones Públicas como funcionario interino o personal laboral temporal en el mismo cuerpo o escala y categoría profesional de las plazas convocadas. No obstante lo anterior, en aquellos supuestos específicos en los que concurran circunstancias objetivas y diferenciadoras que lo justifiquen, podrá establecerse una graduación diferente en la valoración de los méritos por los servicios prestados en función de que lo hubieran sido en el puesto objeto de la convocatoria o en otra Administración Pública. Con carácter general y sin perjuicio de los que pueda determinarse en la convocatoria de cada proceso, la valoración máxima de los méritos por los servicios prestados se alcanzará con 8 años de servicios.

En los procesos selectivos de consolidación de empleo temporal referidos a puestos de trabajo que reúnan los requisitos previstos en la disposición transitoria cuarta de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, se podrá valorar en la fase de concurso la experiencia en los puestos de trabajo objeto de la convocatoria.

6º. Desarrollo temporal de los procesos selectivos. Las convocatorias de los procesos se distribuirán a lo largo de los ejercicios de 2018, 2019 y 2020, debiendo estar en todo caso concluidos antes del 31 de diciembre de 2021. Entre la convocatoria de un proceso selectivo y el inicio de la primera prueba del mismo deberá transcurrir un periodo mínimo de tres meses. El orden para el desarrollo de los procesos será el siguiente:

a) año 2019:

1º) Plazas de bombero-conductor.

2º) Plazas de ordenanza y personal subalterno.

b) Año 2020: Resto de las plazas de personal laboral.

c) Año 2021: Resto de las plazas de personal funcionario.

7º. Cese del personal funcionario interino o del personal laboral temporal. Cuando como consecuencia de la resolución de los procesos selectivos y la incorporación de personal de nuevo ingreso fuera necesario el cese de funcionarios interinos o personal laboral temporal en puestos de trabajo no singularizados, el orden de cese se establecerá en función del menor tiempo de los servicios prestados en puestos de trabajo del mismo Área y Subárea funcional que el cubierto.

8º. Comunicaciones. El Servicio de Régimen Interior comunicará al personal afectado la incorporación de las plazas a los procesos de estabilización del empleo temporal.

Tercero: Medidas en materia de jornada de trabajo y de conciliación.

1º. Jornada ordinaria de trabajo. Se establece para los empleados municipales una jornada ordinaria de trabajo de 35 horas semanales de promedio en cómputo anual.

2º. Coeficiente reductor a la jornada ordinaria de trabajo para el turno de noche de la Policía Local. Se establece para el turno de noche de la Policía Local un coeficiente reductor del 1,16 en la jornada ordinaria de trabajo de 35 horas semanales de promedio en cómputo anual. La duración máxima de esta jornada especial de trabajo será de 8 horas diarias, que se prestarán en el periodo comprendido entre las 23:00 y las 7:00 horas.

3º. Supresión del tiempo de formación física de la Policía Local. La implantación de la jornada ordinaria de trabajo de 35 horas semanales de promedio en cómputo anual conllevara la supresión inmediata de los 30 minutos diarios de los que dispone la Policía Local para su formación física.

Código de verificación: 2019.00001404
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

4º. Conciliación. Se establece una bolsa de 75 horas anuales de libre disposición, acumulables entre sí y con carácter recuperable, para el cuidado de hijos menores de 16 años y para la atención de personas mayores y personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad. La utilización de la bolsa de trabajo requerirá su justificación específica y la previa autorización del Servicio de Régimen Interior. A estos efectos, por la Concejalía de Hacienda y Régimen Interior se elaborarán las oportunas Instrucciones para su implantación y aplicación.

Cuarto: Medidas en materia de incapacidad temporal.

1º. Complemento retributivo. Se establece para los empleados municipales en situación de incapacidad temporal un complemento retributivo desde el primer día de la incapacidad temporal que, sumado a la prestación del Régimen General de la Seguridad Social, alcance hasta un máximo del cien por cien de sus retribuciones fijas del mes de inicio de la incapacidad.

2º. Plan de Control de Absentismo. Antes del 31 de diciembre de 2019 se aprobará un Plan de control de absentismo para controlar con periodicidad semestral la aplicación del régimen de las incapacidades temporales, así como de las ausencias del trabajo por enfermedad común sin baja médica, determinando las causas específicas para la inaplicación, en su caso, del complemento retributivo. Dicho Plan y su seguimiento se expondrá al público a través del portal de transparencia del Ayuntamiento de Toledo. A estos efectos, se constituirá una Comisión de control del absentismo de la que formara parte un representante por cada una de las organizaciones sindicales con representación en el Ayuntamiento.

3º. Carácter revisable de los complementos retributivos por incapacidad temporal. El régimen de complemento de las prestaciones por incapacidad temporal se revisará anualmente en función de los resultados del Plan de control de absentismo.

Quinto: Disposición adicional.

Mientras se mantenga vigente la regulación legal recogida en los apartados uno y dos de la disposición adicional centésima cuadragésima cuarta de la ley 6/2018, de 3 de julio, de presupuestos generales del Estado para el año 2018, la aplicación anual de la jornada ordinaria de trabajo de 35 horas semanales estará condicionado a los resultados de la liquidación del presupuesto municipal correspondiente al ejercicio anterior, en lo relativo al cumplimiento de los objetivos de estabilidad presupuestaria, deuda pública y regla de gasto; de no cumplirse tales requisitos, se recuperará de inmediato la jornada ordinaria de 37,5 horas semanales de promedio en cómputo anual o, en su defecto, la fijada legalmente para los funcionarios de la Administración General del Estado.

Sexto: Entrada en vigor del acuerdo.

Este acuerdo entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por el órgano municipal competente. No obstante, la aplicación de lo dispuesto en el apartado primero-1º, y tercero-1º del acuerdo, referidos al incremento retributivo adicional del 0,3% de la masa salarial y a la jornada ordinaria de trabajo de 35 horas semanales de promedio en cómputo anual, estará condicionado por los resultados de la liquidación del presupuesto municipal correspondiente al ejercicio de 2018 en relación con el superávit presupuestario y el cumplimiento de los objetivos de estabilidad presupuestaria, deuda pública y regla de gasto, respectivamente."

Segundo: Publicar el acuerdo en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo y remitirlo a la oficina pública correspondiente.

Toledo, 1 de marzo de 2019.–El Secretario General de Gobierno, Jerónimo Martínez García.

N.º I.-1404

Código de verificación: **2019.00001404**
Puede realizar la verificación del documento en **http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp**