



ANEXO I

Aplicación de la Disposición Adicional Quincuagésima Cuarta de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018

La Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 establece en la disposición adicional quincuagésima cuarta una nueva regulación de la prestación económica en la situación de incapacidad temporal del personal al servicio de las Administraciones Públicas y organismos y entidades públicas dependientes de las mismas.

De tal modo que cada Administración Pública desde su entrada en vigor podrá determinar, previa negociación colectiva, las retribuciones a percibir por el personal a su servicio en situación de incapacidad temporal, pudiendo establecer un complemento retributivo desde el primer día de la incapacidad temporal que, sumado a las prestaciones de la Seguridad Social o del Mutualismo Administrativo alcance el cien por cien de sus retribuciones fijas y ordinarias del mes anterior de la incapacidad temporal.

Por todo lo expuesto, los representantes de la parte social presentes en la Mesa General de Negociación y la representación del Ayuntamiento de Alcalá de Henares.

ACUERDAN

Primero. Aprobar para todos los empleados y empleadas municipales, incluyendo a quienes tengan nombramiento o contrato temporal, que se encuentren en el ámbito de la Seguridad Social o del mutualismo administrativo, un complemento retributivo desde el primer día de la incapacidad temporal que sumado a la prestación de la Seguridad Social que sea de aplicación, alcance el cien por cien de sus retribuciones ordinarias del mes anterior a la incapacidad temporal.

Segundo. No procederá el abono de la mejora de la prestación por incapacidad temporal cuando no se perciba la prestación a cargo de la Seguridad Social por su retirada o denegación expresa a consecuencia de que el beneficiario haya actuado fraudulentamente para obtener o conservar dicha prestación, u otras conductas que provoquen su pérdida.

Tercero. La mejora de la prestación por Incapacidad Temporal establecida en este acuerdo se aplicará a las situaciones producidas desde la fecha de su adopción.

Cuarto. El reconocimiento del complemento retributivo tendrá efectos desde el primer día de la ausencia por enfermedad que cause la incapacidad temporal y con la justificación de la ausencia mediante el parte de baja expedido por médico de la Seguridad Social o de la Mutua de Accidentes de Trabajo, según corresponda.



ANEXO II

Aplicación 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 v de Ordenación del tiempo de trabajo consecuente con su aplicación.

La Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 establece en el apartado uno de su disposición adicional centésima cuadragésima cuarta que la jornada de trabajo general en el sector público, del que forman parte las Entidades que integran la Administración Local, se computará en cuantía anual y supondrá un promedio semanal de treinta y siete horas y media, sin perjuicio de las jornadas especiales existentes o que, en su caso, se establezcan.

No obstante en su apartado dos señala que cada Administración Pública podrá establecer en sus calendarios laborales, previa negociación colectiva, otras jornadas ordinarias de trabajo distintas de la establecida con carácter general, o un reparto anual de la jornada en atención a las particularidades de cada función, tarea y ámbito sectorial, atendiendo en especial al tipo de jornada o a las jornadas a turnos, nocturnas o especialmente penosas, siempre y cuando en el ejercicio presupuestario anterior se hubieran cumplido los objetivos de estabilidad presupuestaria, deuda pública y la regla de gasto.

En virtud de dicha norma la regulación estatal de la jornada laboral tiene carácter supletorio si se cumplen las condiciones establecidas, siendo por tanto posible que las Entidades Locales adopten un acuerdo de regulación de su jornada y horario de trabajo, previo acuerdo de negociación colectiva.

Asimismo se clarifican ciertas situaciones relacionadas con la jornada de los empleados y empleadas municipales al objeto de solventar ciertas dudas sobre la aplicación de acuerdos anteriores, al objeto de lograr el objetivo compartido de prestar un servicio público de mayor calidad a los vecinos y vecinas de Alcalá de Henares.

Por todo lo expuesto, los representantes de la parte social presentes en la Mesa General de Negociación y la representación del Ayuntamiento de Alcalá de Henares.

ACUERDAN

Primero. Aprobar que la jornada semanal ordinaria máxima será de 35 horas distribuidas según los cuadros horarios anuales de los distintos servicios del Ayuntamiento de Alcalá de Henares y sus Organismos Autónomos y 219 jornadas, sin perjuicio de los calendarios especiales de los servicios.

Segundo. La jornada general se efectuará de lunes a viernes, en turno de mañana de 8 horas a 15 horas, con una hora en régimen de horario flexible y una parte fija de horario de permanencia obligada para todo el personal entre las 9 a las 14 horas, sin perjuicio de las jornadas y horarios



especiales actualmente existentes que se respetarán en las mismas condiciones del acuerdo de libranzas del Cuerpo de Policía Local.

En aquellos servicios que se presten en brigadas o equipos de trabajo, y los que se determinen por la Corporación como básicos de atención y gestión, podrán tener una parte fija de permanencia obligada distinta a la establecida, que afecte total o parcialmente a sus integrantes, bien de carácter estacional o anual, debiendo acordarse en la Mesa General de Negociación las mejoras organizativas precisas para intentar preservar la flexibilidad horaria o, en su caso, establecer el número de efectivos que deben prestar servicio en el horario acordado.

Tercero. En aquellos casos en los que el empleado y empleada municipal, mediante previa declaración responsable, justifique la incompatibilidad del cumplimiento horario por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos, previo estudio y propuesta por la Mesa Sectorial de Recursos Humanos se podrá aprobar por la Concejalía de Recursos Humanos una adaptación del horario de permanencia obligada.

Esta medida de flexibilidad extraordinaria no sustituye en ningún caso los permisos existentes ni las licencias por esta materia. En todo caso, al final del año deberá cumplirse el total de la jornada anual correspondiente.

Cuarto. Los empleados y empleadas municipales tendrán cada año natural unas vacaciones retribuidas con una duración de veintidós días hábiles anuales por año completo de servicios, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor. A estos efectos los sábados se considerarán inhábiles, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

En el supuesto de haber completado los siguientes años de antigüedad en la Administración municipal, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

- Quince años de servicio: Veintitrés días hábiles.
- Veinte años de servicio: Veinticuatro días hábiles.
- Veinticinco años de servicio: Veinticinco días hábiles.
- Treinta o más años de servicio: Veintiséis días hábiles.

Dichos días se podrán disfrutar desde el día siguiente al de cumplimiento de los correspondientes años de servicio.

En ningún caso, la distribución anual de la jornada puede alterar el número de días de vacaciones o de fiestas laborales de carácter retribuido y no recuperable.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en los meses de julio y agosto, previa autorización y siempre que resulte compatible con las necesidades del servicio, dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente. Se podrán disfrutar fuera de estas fechas siempre que las necesidades del servicio lo permitan previa petición del trabajador.

Cuando el disfrute de los permisos de maternidad, paternidad y lactancia acumulada, u otras situaciones o las situaciones de 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.

Quinto. Además de los seis días de permiso por asuntos particulares establecidos en la normativa vigente, los empleados y empleadas municipales tendrán derecho a disfrutar de dos días adicionales de permiso por asuntos particulares desde el día siguiente al del cumplimiento del sexto trienio, incrementándose, como máximo, en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Dichos días se podrán distribuir a conveniencia de cada empleado municipal, previa autorización de sus superiores y respetando siempre las necesidades del servicio. Cuando por estas razones no sea posible disfrutar del mencionado permiso antes de finalizar el mes de diciembre, podrá concederse hasta el 31 de enero siguiente o acumularse al banco de horas.

Sexto. Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, todos los días de permiso por asuntos propios o particulares, y el resto de días de permiso recogidos en el presente Acuerdo, podrán acumularse a los días de vacaciones, incluidos los días de vacaciones que se disfruten de forma independiente.

Séptimo. La recuperación de los días adicionales de vacaciones y de los días adicionales de permiso por asuntos particulares conlleva la supresión de las horas de formación anuales establecidas en función de la antigüedad de cada empleado al objeto de garantizar el correcto funcionamiento de los servicios municipales.

No obstante se dispondrá de siete jornadas laborales al año para la realización de cursos profesionales diferentes a los de formación continua siempre que tengan relación directa con el puesto de trabajo o con la promoción profesional y sea debidamente acreditada la asistencia por entidades de formación.

Octavo. Los calendarios laborales incorporarán cada año natural, además de los permisos ya establecidos, como máximo, un día de permiso cuando alguna o algunas festividades laborales de ámbito nacional de carácter retribuido, no recuperable y no sustituible por las Comunidades Autónomas, coincidan con sábado en dicho año, en el caso que se determinen por resolución de la Secretaría de Estado de Función Pública.

Noveno. Durante el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, ambos inclusive, los empleados y empleadas municipales tendrán derecho a reducir su jornada diaria en una hora. Conforme a la especialidad del servicio prestado y a la dificultad de su organización, esta reducción podrá aplicarse a la entrada, a la salida, o fraccionarse para su disfrute entre la entrada y la salida.

En aquellos centros, dependencias o servicios por donde por razones organizativas o en función del tipo de jornada no puedan llevarse a cabo las anteriores reducciones, los empleados y empleadas municipales tendrán derecho al disfrute en su banco de horas de una hora por cada día de servicios prestado en el periodo indicado. Las vacaciones y permisos retribuidos disfrutados durante este periodo no darán derecho a compensación horaria alguna.

Por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral, los empleados y empleadas públicos con descendientes o personas sujetas a su tutela o acogimiento de hasta 14 años de edad, siempre que convivan con el solicitante, estando a su cargo, podrán acogerse a esta modalidad de jornada intensiva desde el 1 de junio y hasta el 30 de septiembre. Este derecho podrá ejercerse también en el año en que el menor cumpla la edad de 14 años.

Igualmente, podrán acogerse a esta modalidad de jornada intensiva, desde el 1 de junio hasta el 30 de septiembre, los empleados y empleadas públicos que tengan a su cargo personas que tengan reconocida una discapacidad igual o superior al 33 %, siempre que convivan con el solicitante y dependan económicamente de este.

Décimo. La inclusión voluntaria en el sistema de disponibilidad conforme al acuerdo entre la Corporación y los representantes de los trabajadores y trabajadoras conlleva la obligación de prestar servicios cuando sean requeridos para ello fuera de la jornada habitual de trabajo y en los horarios en que se encuentre disponible cada empleado y empleada municipal para garantizar de manera regular y continua la satisfacción de las necesidades públicas de la Ciudad de Alcalá de Henares, no siendo preciso que tengan la consideración de urgencia o emergencia. Esta prestación de servicios por parte del empleado o empleada municipal no estará incluida en el cómputo máximo anual de realización de prolongación de jornada.

Los trabajos a realizar durante la disponibilidad serán preferentemente los propios de los distintos oficios, prestando su colaboración en todas las tareas necesarias para garantizar la celebración de eventos.

Se prorrogará la permanencia en el programa de disponibilidad a todos los trabajadores adscritos a este y que no muestren su negativa por escrito, entendiéndose que asumen las nuevas condiciones establecidas a partir de la fecha de su aprobación.

Undécimo. Todos los empleados y empleadas municipales que por cuadrante especial trabajen en sábados, domingos y/o festivos podrán solicitar un 10% de las horas de sábado, domingo o festivos que tengan incluido en el complemento específico, con un mínimo de 1 día, siempre que lo permitan las necesidades del servicio.

ANEXO III

Aplicación de la masa salarial adicional establecida en el artículo 18.2 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 para la implantación de planes o proyectos de mejora de la productividad o la eficiencia.

Primero. El presente acuerdo tiene por objeto hacer extensible el actual complemento de dedicación especial existente conforme al Acuerdo firmado el 30 de diciembre de 2009 cuyo ámbito de aplicación solo afectaba al Cuerpo de Policía Local extendiéndolo al resto de los empleados y empleadas municipales del Ayuntamiento de Alcalá de Henares y de sus Organismos Autónomos, que en la actualidad carecen de él, en condiciones similares a las establecidas para los colectivos que ya disfrutaban de este complemento retributivo.

Segundo. Este Acuerdo será aplicable a todo el personal al servicio de la Administración municipal del Ayuntamiento de Alcalá de Henares y sus organismos autónomos, que no perciba actualmente este complemento de dedicación especial, cualquiera que sea la naturaleza funcional o laboral de su relación de empleo, así como la duración, fija o temporal, de su vínculo jurídico. Prorrateado por meses completos de servicios para aquellos empleados que no hayan tenido una relación estable durante todo el año. Quedando excluidos los vinculados temporalmente mediante Programas de Formación en Alternancia con la Actividad Laboral para Personas Desempleadas u otras contrataciones con similar finalidad.

Tercero. El Complemento de dedicación especial al igual que en el Cuerpo de Policía Local será variable, estando destinado de igual modo a retribuir a los empleados municipales en función del cumplimiento de los objetivos marcados, así como su especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa del desempeño de su trabajo.

El importe de este complemento alcanzará de forma progresiva los 120 € mensuales conforme al apartado quinto, teniendo una retribución trimestral, siempre y cuando no se produzcan las siguientes situaciones:

- La falta de presencia al servicio de un día traerá consigo una pérdida de un 33% de esta cantidad, si es de dos días el 66% y si es de tres días el 100% de esta cantidad mensual.

Se establece como pérdida de abono del Complemento, la falta al servicio de tres días al mes o nueve al trimestre (retrayéndose en todo caso la cantidad proporcional). Se considerará falta de presencia al servicio los casos por incapacidad laboral por enfermedad común, y los permisos solicitados por licencias retributivas para familiares con tercer grado de consanguinidad.

- La incapacidad laboral derivada por accidente de trabajo se tendrá en cuenta para la presencia al servicio activo, al igual que la incapacidad laboral por enfermedad común que requiera hospitalización por enfermedad muy grave u operación por enfermedad muy grave, y por tanto, devengará el complemento de dedicación especial.

Cuarto. Esta medida se implantará de forma progresiva en los próximos ejercicios presupuestarios incluyéndose en su financiación los fondos adicionales establecidos en el "II Acuerdo Gobierno-Sindicatos para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo" que posibilita a cada Administración Pública, en cada uno de los ejercicios presupuestarios a que se refiere el presente acuerdo, y previa negociación colectiva en el correspondiente ámbito de negociación, destinar un porcentaje adicional de su masa salarial para, entre otras medidas, la implantación de planes o proyectos de mejora de la productividad o la eficiencia, conforme a los porcentajes que se establezcan en la respectiva Ley y en función del cumplimiento de los objetivos de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera.

Quinto. El devengo progresivo de este concepto retributivo trimestral se iniciará a partir del uno de abril de 2019. Abonándose en la nómina del segundo mes posterior al trimestre vencido. Siendo el importe en cada ejercicio presupuestario de 40 € mensuales en 2019, 80 € mensuales en 2020 y 120 € mensuales en 2021.

Sexto. Dada la implantación progresiva de este complemento retributivo en los próximos años las situaciones que provocan la pérdida total o parcial del mismo serán proporcionales con la cuantía

Falta de presencia	% perdida	2019	2020	2021
Mensual	33 %	3 días	2 días	1 día
	66 %	6 días	4 días	2 días
	100 %	9 días	6 días	3 días
Trimestral	100 %	27 días	18 días	9 días



ANEXO IV

Aplicación de la autorización conferida en el artículo 19. Uno. 9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 de una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal, además de lo establecido en el artículo 19. uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 y de la Disposición Transitoria cuarta del Estatuto Básico del Empleado Público.

La necesidad de adoptar iniciativas tendentes a la reducción de la alta temporalidad existente en el Ayuntamiento de Alcalá de Henares impulsa a los y las firmantes de este acuerdo a aprovechar las posibilidades abiertas con el Acuerdo firmado a nivel estatal de 9 de marzo de 2018 por el Gobierno de España con y las organizaciones sindicales CCOO, UGT, y CSIF, de universalización de los procesos de estabilización, posteriormente recogidas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2018.

En el marco de esta nueva regulación básica estatal se deriva la necesidad de acordar su articulación en cada uno de los ámbitos territoriales del sector público, con tal finalidad se adopta el siguiente acuerdo:

Primero. Agotar las posibilidades máximas de oferta de plazas para estabilización y consolidación de empleo temporal que permite la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2017 y 2018, a los efectos de comprobar que queden incluidas todas aquellas que cumplen los nuevos criterios de ocupación temporal (haber estado dotadas presupuestariamente y ocupadas de forma temporal e ininterrumpida en los tres años anteriores al 31 de diciembre de 2017), así como aquellas plazas que, en los términos previstos en la Disposición Transitoria Cuarta del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, estén dotadas presupuestariamente y, desde un fecha anterior al 1 de enero de 2005, hayan venido estando ocupadas ininterrumpidamente de formar temporal, de modo que la tasa de cobertura temporal de estas plazas se sitúe al final del período por debajo del 8%.

Afectando por tanto a las siguientes plazas:

- Plazas afectadas por el proceso de consolidación conforme a la disposición transitoria cuarta del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Plazas afectadas según el artículo 19. Uno. 9 de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018.
- Las plazas de personal laboral con contrato de obra o servicio determinado que estén comprendidas en el tramo de estabilización, en puesto de RPT o en puestos sin dotación referenciada, pero cuya prestación de servicios responda a necesidades estructurales, previa creación en la plantilla municipal de las correspondientes plazas.
- Plazas de indefinidos no fijos.

En todo caso se considerarán necesidades estructurales, entre otras, las señaladas en el artículo 19. Uno. 6 de Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017.



A estos efectos se considera que no supone interrupción, los períodos menores de tiempo que la plaza haya estado vacante como consecuencia de la necesidad de llevar a cabo los trámites administrativos correspondientes, como puede ser el nombramiento de un nuevo funcionario o funcionaria interino/a o laboral temporal tras el cese del anterior.

Sobre el número total de plazas se excluirán aquellas que a la fecha de aprobación de la OEP estuvieran ocupadas por jubilado parcial/ relevista.

Se reservaran tantas plazas para personas con discapacidad como aquellas que se encuentren ocupadas en la actualidad por personas que accedieron a través de un cupo de reserva de plazas para personas con discapacidad o mediante convocatorias por turno independiente para personas con discapacidad, respetando los porcentajes establecidos en la legislación.

Esta reserva se realizará de tal manera que se distinga en la convocatoria entre aquellas plazas que puedan ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual y aquellas otras que pueden ser cubiertas por personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad.

Segundo. Al igual que para cualquier otra convocatoria de acceso al empleo público, las plazas que se convoquen para el desarrollo de este proceso se deberán incluir en una Oferta Pública de Empleo aprobada en los ejercicios 2019 o 2020, o en previsiones más favorables que pudieran recoger en las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

Con carácter previo a la elaboración, negociación y aprobación de cada Oferta Pública de Empleo, en el seno de la Comisión de Seguimiento prevista en el presente Acuerdo se llevará a cabo el análisis que permita la homogeneización de los requisitos para identificar las plazas a ofertar en los procesos de estabilización así como la concreción del número definitivo de plazas resultante a estabilizar, y sin perjuicio de la competencia de la Mesa General de Negociación respecto de la Oferta de Empleo Público.

Este proceso se llevará a cabo conforme al siguiente procedimiento:

Durante 2019

a) Previo estudio y valoración por la Comisión de Seguimiento, se publicaran los listados de las plazas existentes en la plantilla municipal ocupadas por:

- Puestos ocupados por funcionarios o funcionarias interinos/as del Ayuntamiento de Alcalá de Henares y sus Organismo Autónomos afectados por el proceso de estabilización y consolidación por haber estado ocupados de forma temporal e ininterrumpidas al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2017.

- Puestos ocupados por personal laboral temporal/indefinido del Ayuntamiento de Alcalá de Henares y sus Organismo Autónomos afectados por el proceso de estabilización y consolidación por haber estado ocupados de forma temporal e ininterrumpidas al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2017.

-Puestos ocupados por personal laboral indefinido no fijo mediante sentencia judicial.



Concejalía de Régimen Interior y Recursos Humanos

En los listados de puestos ocupados por personal laboral se incluirán los puestos con su actual configuración, debiendo figurar además la categoría equivalente de personal funcionario y grupo de titulación cuando proceda su inclusión en la OPE.

- b) Con la publicación de los listados se abrirá un período de alegaciones de 15 días hábiles.
- c) La Comisión de Seguimiento estudiará las alegaciones que se formulen por lo interesados e interesadas, que serán resueltas por la Concejalía de Recursos Humanos a quien corresponde la elaboración de la propuesta de Oferta de Empleo Público para su negociación en la Mesa General.
- d) La Junta de Gobierno aprobará la Oferta de Empleo Público por la que se articularán estos procesos de consolidación y estabilización.
- e) Tras la aprobación y publicación de la Oferta de Empleo Pública, se informará a los trabajadores y trabajadoras, mediante medio que garantice la constancia de su recepción, de que su plaza va a ser ofertada y pueden, en su caso, participar en la convocatoria.

Durante 2020

Previo estudio y valoración por la Comisión de Seguimiento, se propondrá a la Concejalía de Recursos Humanos la creación de las plazas en la plantilla municipal para aquellos puestos incursos en este proceso pero sin plaza o aquellos otros puestos sin dotación referenciada pero cuya prestación de servicios responda a necesidades estructurales para aquellos puestos afectados por el proceso de estabilización, de tal modo que su creación se encuentre limitada a que tras el proceso de estabilización no se podrá derivarse, en ningún caso, ni incremento de gasto ni de efectivos.

Tras la aprobación de la plantilla por el Pleno Municipal, por causa del proceso de estabilización se aprobará por la Junta de Gobierno Local la correspondiente Oferta de Empleo Público previa negociación en la Mesa General.

Tras su publicación se informará a los trabajadores y trabajadoras, mediante medio que garantice la constancia de su recepción, de que su plaza, correspondiente al puesto de trabajo desempeñado, va a ser ofertada y pueden, en su caso, participar en la convocatoria.

Tercero. Las convocatorias de los correspondientes procesos selectivos se llevarán a cabo dentro del plazo establecido en el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, garantizándose el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Cuarto. De la resolución de estos procesos no podrá derivarse, en ningún caso, incremento de gasto ni incrementarse los efectivos que presten servicios al Ayuntamiento respondiendo a las necesidades estructurales del mismo. Asimismo deberán estar dotadas las plazas en el momento en que haya de tener la aprobación de la Oferta de Empleo Público, según corresponda en cada caso que pudiera derivarse de los procesos convocados para la cobertura de dichas plazas.



Quinto. El sistema selectivo para la provisión de estas plazas incluidas en todos estos procesos garantizará el cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad y libre concurrencia, tanto en la selección de personal funcionario como laboral.

El sistema de selección ha de ser único y homogéneo para el proceso de consolidación y estabilización, la utilización de sistemas diferentes podría generar agravios y vulneración del principio de igualdad.

Todos los procesos selectivos de consolidación y estabilización se registrarán por lo establecido en unas bases generales que se negociarán en la Mesa General de Negociación, asimismo se negociarán las correspondientes bases específicas, a propuesta de la Comisión de Seguimiento, con carácter previo a su aprobación.

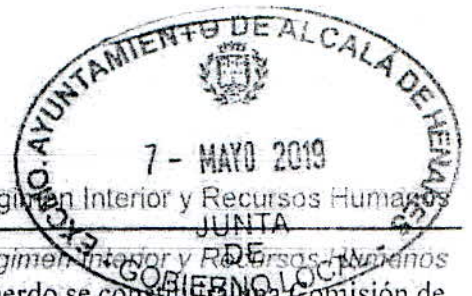
En todo caso se ajustarán a los siguientes criterios:

- a) El sistema selectivo será, con carácter general, el de concurso oposición.
- b) Los puntos obtenidos en la fase de concurso no pueden utilizarse para superar la fase de oposición.
- c) La fase de concurso, en ningún caso, tendrá carácter eliminatorio.
- d) La puntuación total de la fase de concurso será el 40% del total.
- e) En la fase de concurso, se valorarán los servicios prestados a la Administración, así como otro tipo de méritos profesionales o académicos.
- f) En caso de empate primará la puntuación de la fase de concurso. Si aún persistiera el empate se resolverá por el criterio de mayor antigüedad en el Ayuntamiento y sus Organismos Autónomos y, finalmente, de persistir el empate se resolverá por la letra del primer apellido empezando por la letra que resulte anualmente en el sorteo a que se refiere el Reglamento General de ingreso del personal al servicio de la Administración del Estado.

Los criterios consignados en este apartado se aplicarán, en todo caso, de acuerdo con lo que se prevé en la normativa específica que resulte de aplicación y con base en los baremos que se establezcan, previa negociación.

Sexto. En todo caso, este acuerdo se adecuará a los criterios y acuerdos que a nivel estatal o autonómico puedan aprobarse a estos efectos.

Séptimo. Debido a la excepcionalidad de la convocatoria, con carácter general este proceso de consolidación y estabilización de empleo temporal no generará bolsa de empleo.



Concejalía de Régimen Interior y Recursos Humanos
Octavo. Para la interpretación y aplicación del presente Acuerdo se constituirá una Comisión de Seguimiento integrada por los firmantes del mismo, a la que corresponderá, asimismo el estudio y determinación de otros supuestos a los que con carácter excepcional les sea aplicable este Acuerdo.

La Comisión de Seguimiento de este Acuerdo que tendrá carácter paritario, estará integrada por los siguientes miembros:

- Seis representantes de las Secciones Sindicales firmantes del presente Acuerdo, en función de su representatividad
- Seis representantes designados por la Corporación Municipal, a propuesta de la Concejalía de Recursos Humanos



Aplicación del artículo 37 del Estatuto Básico del Empleado Público al objeto de establecer el marco general de la ejecución de la Oferta de Empleo Público que regirán los procesos selectivos extraordinarios de las ofertas de empleo público afectadas por el “Plan de Estabilización y Consolidación del Empleo Temporal”.

PRIMERO.-OBJETO

Las presentes bases pretenden regular los aspectos comunes para los procesos selectivos que convoque el Ayuntamiento de Alcalá de Henares y sus Organismos Autónomos para el acceso a distintas categorías de personal funcionario y laboral fijo en ejecución del proceso extraordinario de estabilización y consolidación del empleo temporal.

SEGUNDO.- SISTEMA DE SELECCIÓN

Como regla general, los procesos de selección se realizarán a través de los sistemas de concurso-oposición y se desarrollarán con arreglo a las siguientes fases: una primera fase de Concurso y una segunda fase de Oposición.

Cuando los procesos de selección se realicen a través del sistema de concurso-oposición, la puntuación total de la fase de concurso supondrá un 40% y la de la fase de oposición un 60%.

2.1. FASE DE CONCURSO:

La fase de concurso, que será previa a la de oposición, no tendrá carácter eliminatorio ni podrá tenerse en cuenta para superar la fase de oposición.

La puntuación total de la fase de concurso no podrá exceder de 40 puntos.

Con carácter general serán méritos valorables en esta fase la experiencia profesional y la formación de los y las aspirantes, de acuerdo al siguiente baremo:

A) Experiencia profesional

- Los servicios prestados en el Ayuntamiento de Alcalá de Henares y sus Organismos Autónomos como funcionario interino, personal laboral temporal o indefinido no fijo en la plaza convocada.

Estos se valorarán a razón de 0,40 puntos por mes de servicio, hasta un máximo de 38 puntos.

A estos efectos, los servicios que se pudieran haber prestado en categorías o puestos diferentes a los de la plaza establecida en el contrato de trabajo o nombramiento, bien por adscripción a funciones de superior categoría o por adscripción provisional a puestos de trabajo de otra categoría, se computarán como servicios en la plaza de origen establecida contractualmente o por nombramiento.



Concejalía de Régimen Interior y Recursos Humanos

Por encontrarse en servicio activo en el Ayuntamiento de Alcalá de Henares y sus Organismos Autónomos como funcionario/a interino, personal laboral temporal o indefinido no fijo en la plaza convocada se otorgaran 2 puntos.

- Los servicios prestados en otras Administraciones Públicas como funcionario/a interino, personal laboral temporal o indefinido no fijo en la plaza convocada. Estos se valorarán a razón de 0,10 puntos por mes de servicio, hasta un máximo de 38 puntos.

B) Formación

Los cursos de formación y perfeccionamiento impartidos por las AAPP y centros o entidades acogidas al Plan de Formación Continua de las AAPP, así como los impartidos por Centros Oficiales reconocidos por el Ministerio de Educación, siempre que en todo caso los citados cursos estén directamente relacionados con la categoría convocada, se valoraran a razón de:

Hasta 20 horas	0,10 puntos
De 21 a 50 horas	0,20 puntos
De 51 a 80 horas	0,40 puntos
De 81 a 150 horas	0,60 puntos
De 151 a 300 horas	0,80 puntos
Más de 300 horas	1 punto por curso

En los cursos que no se acredite el número de horas se asignara la puntuación mínima.

No se valorarán las titulaciones académicas exigidas para el acceso a los distintos grupos de titulación, ni los cursos encaminados a la obtención de la misma.

Se valoraran en todos los casos los cursos que versen sobre la materia de Prevención de Riesgos Laborales.

En ningún caso la puntuación por formación podrá exceder de 2 puntos.

2.2 FASE DE OPOSICIÓN

La fase de oposición, de carácter eliminatorio, consistirá en contestar por escrito a un cuestionario tipo test, que versara sobre el temario que se establezca en la convocatoria que rija cada plaza.

El número máximo de temas que contendrá cada convocatoria será el siguiente dependiendo del grupo de titulación en el que estén incluidas las categorías correspondientes:

- Grupo A Subgrupo A1	45 temas
- Grupo A Subgrupo A2	30 temas
- Grupo B	25 temas
- Grupo C Subgrupo C1	20 temas
- Grupo C Subgrupo C2	10 temas
- Agrupaciones Profesionales	05 temas



2.3 CALIFICACIÓN FINAL DEL PROCESO

La calificación final del proceso vendrá determinada por la suma de las calificaciones parciales obtenidas en la fase de concurso y en la fase de oposición.

En caso de empate primará la puntuación obtenida en la fase de concurso. Si aún persistiera el empate se resolverá por el criterio de mayor antigüedad al servicio del Ayuntamiento de Alcalá de Henares y sus Organismos Autónomos, y, finalmente, de persistir el empate se resolverá por la letra del primer apellido, empezando por la letra que resulte anualmente en el sorteo al que se refiere el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración del Estado.

TERCERO.- TEMARIOS

Se podrán establecer por la Comisión de Seguimiento temarios orientativos que servirán de pauta para la confección de los ejercicios de este proceso de estabilización por parte de los tribunales de selección.

Los cuestionarios estarán compuestos por preguntas con tres respuestas alternativas, siendo una de ellas la correcta, no se penalizará en caso de error, y constarán del siguiente número de preguntas dependiendo del grupo de titulación en el que están incluidas las plazas correspondientes, indicándose asimismo el tiempo para la realización del ejercicio:

- Grupo A Subgrupo A1	60 preguntas	70 minutos
- Grupo A Subgrupo A2	50 preguntas	60 minutos
- Grupo B	45 preguntas	55 minutos
- Grupo C Subgrupo C1	40 preguntas	50 minutos
- Grupo C Subgrupo C2	30 preguntas	40 minutos
- Agrupaciones Profesionales	20 preguntas	35 minutos

Cuando por la naturaleza de las funciones correspondientes a las plazas convocadas, se considere imprescindible, las Bases específicas podrán establecer otro tipo de prueba sustitutiva del ejercicio tipo test, que permita determinar la aptitud e idoneidad de los aspirantes de que se trate,

La fase de la oposición se valorará como máximo con 60 puntos, siendo necesarios 25 puntos para superarla.

Debido a la excepcionalidad de la convocatoria, con carácter general este proceso de consolidación y estabilización de empleo temporal no generará bolsa de empleo.

CUARTO.- REQUISITOS

Los requisitos de los y las aspirantes serán los establecidos legalmente, requiriéndose estar en posesión de la titulación correspondiente a la plaza. Se podrá establecer cualquier otro requisito que se determine previamente en las bases específicas.

ANEXO VI

Aplicación de la voluntad unánime de la Asamblea de Madrid manifestada en la ley 1/2018, de 22 de febrero, de Coordinación de Policías Locales de la Comunidad de Madrid, hasta la resolución de la incertidumbre existente sobre el procedimiento legal para efectuar la integración prevista en la Ley.

La voluntad unánime de la Asamblea de Madrid manifestada en la ley 1/2018, de 22 de febrero, de Coordinación de Policías Locales de la Comunidad de Madrid, modifica la denominación de las categorías profesionales, así como los grupos y escalas de pertenencia de los y las agentes y mandos de los policías locales. Siendo una de las novedades de mayor relevancia la integración de los funcionarios y funcionarias del Subgrupo de clasificación C2 al Subgrupo C1, policías y cabos con la anterior denominación de la Ley, hoy policías y oficiales. Asimismo se modifica la clasificación de la categoría de Sargentos equivalente a los actuales Subinspectores o Subinspectoras al subgrupo A2.

Correspondiendo a cada municipio aprobar, previo informe de la Comisión Regional de Coordinación de las Policías Locales, la plantilla del respectivo Cuerpo de Policía Local al objeto de adecuar las plazas a las nuevas denominaciones y clasificaciones establecidas en la Ley 1/2018. A continuación procederá aprobar la modificación de los puestos de trabajo fijando los niveles y complementos retributivos.

Conforme a las disposiciones finales de la Ley se establece el plazo de un año, desde su entrada en vigor, como el periodo para establecer las modificaciones reglamentarias precisas por la administración autonómica y local para adecuar su contenido a la nueva norma.

Esta previsión legislativa se vio interrumpida por ser cuestionada la constitucionalidad de la Ley por la Delegación del Gobierno, resuelta por Acuerdo de la Comisión Bilateral AGE-Comunidad de Madrid, de fecha 4 de diciembre de 2018, resolviendo las discrepancias competenciales manifestadas, con el compromiso del ejecutivo autonómico de tramitar una iniciativa legislativa para modificar el procedimiento de integración establecido en la Disposición Transitoria Primera, donde en lugar de ser integración directa se asume que se efectúe convocando procesos de promoción interna, atendiendo a los requisitos y procedimiento establecidos en la legislación básica.

Creándose con esta avenencia del ejecutivo madrileño a los razonamientos de la Administración General del Estado una incertidumbre sobre el procedimiento legal para efectuar la integración prevista en la Ley.

A esto se une la necesaria adecuación del intervalo de niveles tras el cambio de grupo que deberá reflejarse en el plazo de un año, desde su entrada en vigor, en el Reglamento Marco de Organización de Policías Locales de la Comunidad de Madrid, actualmente en fase de estudio, y el escenario existente en el Ayuntamiento de Alcalá donde el nivel mínimo para el grupo C1 es el nivel de complemento de destino 18.

Ante esta situación al objeto de, por una parte, dar cumplimiento al mandato del legislador madrileño sin incurrir en espacios de ilegalidad por no respetar el reparto competencial,



y por otra parte, dar respuesta a las expectativas creadas ante este colectivo por la promulgación de la Ley 1/2018 se adopta el presente

ACUERDO

Primero. A partir del uno de abril de 2019, los y las policías y oficiales del Cuerpo de Policía Local percibirán una productividad mensual extraordinaria que compense el retraso en los procesos de integración del cambio de subgrupo del C2 al C1 establecido en la Ley 1/2018, de carácter absorbible en su totalidad cuando se adopte el procedimiento adecuado por la Asamblea de Madrid y se haga efectivo en el Ayuntamiento de Alcalá de Henares.

Segundo. A partir del uno de abril de 2019, los Subinspectores o Subinspectoras del Cuerpo de Policía Local percibirán una productividad mensual extraordinaria que compense el retraso en los procesos de integración del cambio de subgrupo del C1 al A2 establecido en la Ley 1/2018, de carácter absorbible en su totalidad cuando se adopte el procedimiento adecuado por la Asamblea de Madrid y se haga efectivo en el Ayuntamiento de Alcalá de Henares.

Tercero. Con efectos de uno de abril de 2019 se modificará la RPT del Cuerpo de la Policía Local agotando las posibilidades que ofrece para los y las actuales policías y oficiales el vigente Reglamento Marco de Organización de Policías Locales de la Comunidad de Madrid, Decreto 112/93, asignando los siguientes niveles:

- | | |
|-------------|----------|
| • Policías | Nivel 16 |
| • Oficiales | Nivel 20 |

Cuarto. A partir del uno de abril de 2019, los y las policías del Cuerpo de Policía Local percibirán un incremento en su productividad por la cantidad de 47,61 € en 14 percepciones en cómputo anual para evitar discriminaciones con el resto del personal de la plantilla municipal del grupo C1, de carácter absorbible en su totalidad cuando entre en vigor el nuevo Reglamento Marco de Organización de Policías Locales de la Comunidad de Madrid. Procediéndose a la revisión

Quinto. Tras la aprobación de un nuevo Reglamento Marco de Organización de Policías Locales de la Comunidad de Madrid se procederá a modificar las características de los puestos de trabajo del Cuerpo de la Policía Local de Alcalá de Henares conforme al contenido de dicha norma, ajustando en su caso los complementos de destino de los puestos asignados a cada categoría.

ANEXO VII

Aplicación al ámbito municipal de los principios y objetivos establecidos en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Las Administraciones Públicas no pueden ser ajenas a la desigualdad en la asunción de las responsabilidades familiares y de las tareas domésticas entre hombres y mujeres en nuestra sociedad fruto de múltiples factores culturales y de organización social. Por ello es clave abordar la corresponsabilidad, esto es, la responsabilidad compartida en el hogar, para fomentar una cultura donde el cuidado de menores, personas mayores y otras personas dependientes, así como la realización de actividades domésticas, se asuma de manera equilibrada e independientemente del género.

Desde el ámbito municipal se debe profundizar en los principios de una ley pionera en el desarrollo legislativo de los derechos de igualdad de género en España, como la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que tuvo por objeto hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres mediante la eliminación de toda discriminación, directa e indirecta, de las mujeres.

Siendo la voluntad del actual equipo de gobierno municipal de Alcalá de Henares avanzar en las políticas y las medidas en pro de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, de la conciliación y la corresponsabilidad conforme a las medidas que, en su momento, se adopten tras la aprobación del Plan de Igualdad Municipal, que en estos momentos se encuentra en proceso de elaboración conjunta con la organizaciones sindicales presentes en la Mesa General de Negociación.

Pero hasta que no se implementen las medidas que se adopten en dicho Plan no se puede ser ajeno a la reciente publicación del "Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación" que equipara la duración de los permisos por nacimiento de hijo o hija de ambos progenitores, elemento esencial para el cumplimiento del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.

Respondiendo esta equiparación a la existencia de una clara voluntad y demanda social que los poderes públicos no pueden desatender que, por otro lado, es una exigencia derivada de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución; de los artículos 2 y 3.2 del Tratado de la Unión Europea; y de los artículos 21 y 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

Al igual que el mencionado Real Decreto Ley esta equiparación en el Ayuntamiento de Alcalá de Henares se llevara a cabo de forma progresiva, para no menoscabar la calidad de los servicios públicos que se prestan a los vecinos y vecinas, valorándose por ello antes de adoptar una decisión sobre esta materia las disponibilidades presupuestarias y el dimensionamiento de la plantilla para lograr dicho objetivo.

Por ello tras el análisis conjunto y compartido con la representación social se adopta el siguiente



1. Aprobar para todo el personal de la plantilla municipal del Ayuntamiento de Alcalá de Henares y de sus Organismos Autónomos la equiparación de la duración de los permisos por nacimiento de hijo o hija para ambos progenitores, incluido las jornadas completas establecidas en aquellos casos en que se solicita la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido.
2. La implementación del permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija y también de los permisos por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente, establecidos en el Real Decreto Ley 6/2019, se realizará de forma progresiva hasta lograr la equiparación con la siguiente periodificación:
 - a) En 2019: La duración del permiso del progenitor diferente de la madre biológica y de los permisos de adopción será la incluida en la redacción establecida en los apartados b y c del artículo 49 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público en virtud del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
 - b) En 2020 y posteriores: Anualmente se ampliará el permiso del progenitor diferente de la madre biológica y los permisos de adopción en seis semanas hasta lograr que se equipare a los plazos actuales del permiso de maternidad en el Ayuntamiento de Alcalá de Henares.
3. La acomodación a las exigencias y previsiones de las disposiciones adicionales de la "Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres" conlleva que se considere como enfermedad grave la intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, respetando las condiciones establecidas en el Plan Concilia para menores de catorce años.
4. Si durante el disfrute del periodo de vacaciones por los empleados y empleadas municipales por causa sobrevenida se produce el ingreso hospitalario o intervención quirúrgica con hospitalización de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad se permitirá paralizar el cómputo de las vacaciones.



Las limitaciones presupuestarias de las últimas Leyes de Presupuestos Generales del Estado, que no permiten incremento alguno de los gastos de acción social, en términos globales, respecto a los del año anterior, así como la diferencia generada por sentencia judicial que supone diferencias entre la regulación del personal funcionario y del personal laboral, hace preciso abordar una adecuación del acuerdo del Fondo de Acción Social para superar la situación actual.

Conforme al art 37.1. (f del EBEP una de las materias objeto de negociación para el personal funcionario, estatutario y laboral de cada Administración Pública, son los criterios generales de acción social.

Sin embargo ese derecho se encuentra restringido por las últimas Leyes de Presupuestos Generales del Estado, que no permiten incremento alguno de los gastos de acción social, en términos globales, respecto a los del año anterior, considerando como tales aquellos gastos que son beneficios, complementos o mejoras distintos a las contraprestaciones por el trabajo realizado cuya finalidad es satisfacer determinadas necesidades consecuencia de circunstancias personales de los trabajadores.

Teniendo por tanto, la consideración de Acción Social todas aquellas medidas, actividades y programas, que independientemente de la obligación de retribuir los servicios prestados, el Ayuntamiento de Alcalá de Henares adopta, presta o financia a su personal y a los familiares señalados como beneficiarios y beneficiarias con la finalidad de mejorar las condiciones educativas, culturales y sociales de los empleados y empleadas como, en general, la promoción de su bienestar social. Aunque actualmente nos encontramos ante un escenario complejo en la distribución del Fondo de Acción Social Municipal dada la diferencia de fondos destinados al personal funcionario y al personal laboral, así como distintos tramos en los primeros y un reparto lineal en los segundos.

Ante esta situación se **ACUERDA**

Primero. Buscar una fórmula proporcional a funcionarios y laborales para una distribución diferente del Fondo de Acción Social Municipal para hacer un reparto más equitativo y ajustado a las retribuciones de cada empleado municipal, con el objeto de lograr que los tramos salariales inferiores incrementen las ayudas que reciben.

Segundo. A tal efecto y de conformidad con la normativa vigente corresponderá a la Comisión de Acción Social proponer:

- Definición de titulares de las prestaciones y de los beneficiarios/as.
- Definición de los programas de ayudas que integren la acción social.
- Las bases de los distintos programas de ayudas.
- Establecimiento de la documentación general y del procedimiento telemático para tramitar las ayudas en el caso de facturas electrónicas.
- La distribución del crédito presupuestario entre las distintas ayudas.



Concejalía de Régimen Interior y Recursos Humanos

- Establecer mecanismos para modificaciones puntuales en las distintas ayudas, dentro del crédito global y en compensación recíproca entre ayudas.
- Responsabilidades por irregularidades en la documentación.
- Adaptación a la normativa de protección de datos.

Tercero. Una vez efectuada la propuesta por la Comisión de Acción Social, se elevara a la Mesa General de Negociación para su estudio y posterior acuerdo.



El reconocimiento del derecho de libertad sindical es uno de los principios jurídicos fundamentales en que se basa el actual sistema de relaciones laborales en España, correspondiendo a las organizaciones sindicales la facultad de actuar en tutela y en defensa de los intereses colectivos de los trabajadores y trabajadoras, en congruencia con dicho papel la recuperación de derechos no debe limitarse tan solo a los empleados y empleadas municipales individualmente sino también debe afectar a las secciones sindicales como organizaciones que contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales de los mismos.

Garantías Sindicales:

1.- La Corporación reconoce el derecho de huelga de los trabajadores y trabajadoras municipales, de acuerdo con la Constitución Española y el Ordenamiento Jurídico Vigente.

En los supuestos de que la plantilla de los trabajadores y trabajadoras municipales, con los criterios legales fijados decidiera ir a la huelga, se garantizarán en cualquiera de los casos los servicios mínimos correspondientes. La distribución de dichos servicios la realizará la Corporación junto con los Representantes de los Trabajadores y trabajadoras.

2.- Ninguno de los miembros del Comité de los Trabajadores y trabajadoras y de la Junta de Personal podrán ser trasladados de su puesto de trabajo por razones de su actividad sindical.

Cuando haya de realizarse un traslado o cambio de turno por necesidades del servicio, que afecte a un o a una representante sindical, éste, salvada su voluntariedad, será el último en ser trasladado o cambiado de turno.

3.- Cada miembro del Comité y de la Junta de Personal dispondrá de 40 horas mensuales o 120 horas trimestrales retribuidas para dedicarlas a actividades sindicales, relacionadas con el Comité de los Trabajadores y Trabajadoras y la Junta Personal, tanto dentro, como fuera de las dependencias municipales.

4.- Se podrán acumular mensual o trimestralmente las horas sindicales de los distintos miembros del Comité-Junta de Personal de un Sindicato globalmente, en uno o varios de sus componentes; de dicha decisión se informará al departamento que acumuló las horas, así como miembros de los que se detraen las horas y su cuantía. Comunicando al responsable de la unidad de la que dependa su puesto de trabajo su ausencia del puesto de trabajo para el desempeño de sus funciones de representación o, cuando dicho plazo no pueda cumplirse por razones de urgencia, con la antelación suficiente.

Quedan fuera de este cómputo las horas empleadas en reuniones periódicas que se determinen con la Corporación. Así como aquellas empleadas en la Negociación del Acuerdo y la asistencia los tribunales examinadores de las diferentes Ofertas de Empleo.

.- Los miembros del Comité y de la Junta de Personal que resulten elegidos Presidente/a y secretario/a por el Pleno de los mismos o del Comité Intercentros, y la persona que ejerza la



presidencia o secretaria del Comité de Seguridad y Salud, dispondrán del tiempo necesario para efectuar su labor sindical.

i.- La Comisión Gestora del Fondo Social compuesta por 3 personas dispondrán de 100 horas mensuales cada uno, aparte de su crédito sindical, para realizar las labores propias de la gestión del FAS, que no podrán ser cedidas.

l.- Ninguno de los miembros del Comité de Trabajadores y trabajadora y de la Junta de Personal podrán ser sancionados o despedidos durante el ejercicio de sus funciones, ni el año siguiente a su cese o dimisión como consecuencia de una actividad sindical, salvo que durante dicho ejercicio incurran en alguna de las causas de responsabilidad administrativa. En este caso, el Comité de trabajadores y trabajadoras y la Junta de Personal deberán ser consultados como órgano colegiado.

l.- Toda sanción por falta muy grave, grave o leve impuesta a un representante sindical, irá precedida de expediente previo.

l.- La Corporación facilitará al Comité de los Trabajadores y Trabajadoras y la Junta de Personal un local y los medios necesarios para el cumplimiento de sus funciones. Asimismo suministrará medios mecánicos y de material fungible que sean necesarios como consecuencia de la actividad sindical.

0.- Se dispondrá en todos los centros de trabajo de tablones de anuncios sindicales, de dimensiones suficientes y en espacios visibles, para información del Comité-Junta de Personal y de las Secciones Sindicales. Su puesta en práctica será llevada a cabo por los responsables de cada departamento, de acuerdo con los delegados/as de los trabajadores/as.

1.- Los trabajadores/as elegidos para el desempeño de cargos sindicales de ámbito regional o nacional, podrán solicitar excedencia con reserva de plaza hasta un mes después de su cese en dicho cargo. La reincorporación será automática.

2.- La Junta de Personal/ Comité de Empresa, serán informados de la incoación de expedientes disciplinarios a los empleados y empleadas municipales, así como de la resolución final que se adopte en relación con los expedientes tramitados.

Secciones Sindicales:

Los trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento afiliados/as a una Central Sindical podrán constituir Secciones Sindicales.

.- La Corporación reconoce y acepta a las Secciones Sindicales. Dichas Secciones Sindicales podrán dirigir directamente sus reivindicaciones a la Corporación, debiendo ser escuchadas por esta.

Todas las Secciones Sindicales que hayan obtenido en las últimas Elecciones Sindicales un mínimo del 10% del total de los votos de todos los trabajadores municipales y sus organismos autónomos con independencia de su régimen jurídico, tendrán derecho:

- a) A estar representados en la mesa negociadora.

b) Asimismo, dispondrán de Delegados/as Sindicales con las mismas garantías que los representantes unitarios de los trabajadores/as, quienes contarán con 100 horas sindicales mensuales retribuidas para ejercer su actividad sindical; si obtienen del 15 al 20% de los votos en las últimas Elecciones Sindicales, de 300 horas sindicales mensuales retribuidas para ejercer su actividad sindical; si obtienen del 20 al 25% de los votos en las últimas Elecciones Sindicales y de 500 horas sindicales mensuales retribuidas para ejercer su actividad sindical; si obtienen más del 25% al 30% de los votos en las últimas Elecciones Sindicales, y 700 horas sindicales mensuales retribuidas para ejercer su actividad sindical si obtienen más del 30% de los votos en las últimas elecciones sindicales, pudiendo acumular o dividir estas horas entre los miembros de la Comisión Ejecutiva de la Sección Sindical, o cualquier afiliado designado por la Sección Sindical para asistir en su nombre a Órganos Oficiales o Sindicales. Estas horas se determinarán sin perjuicio de las que pudieran tener derecho como miembros del Comité de Empresa o de la Junta de Personal. Igualmente los Secretarios Generales de las Secciones Sindicales dispondrán del tiempo necesario para efectuar su labor sindical.

Las Secciones Sindicales darán cuenta mensualmente de la utilización del crédito sindical. Para su uso, los empleados que lo utilicen darán cuenta previamente al responsable de la unidad de la que dependa su puesto de trabajo, con una antelación mínima de 24 horas. Este preaviso mínimo sólo podrá incumplirse en casos de urgencia acreditada, en cuyo supuesto se requerirá comunicación expresa.

El ejercicio de funciones sindicales y la utilización del crédito horario se harán sin perjuicio del cumplimiento de todas las obligaciones que puedan derivarse de su puesto de trabajo, el cumplimiento horario y la comunicación del disfrute de vacaciones, permisos o licencias.

Por la Unidad de Recursos Humanos se establecerán los mecanismos oportunos, previo debate en la Comisión de Seguimiento de Acuerdos, para el control de la utilización de créditos horario a que tienen derecho cada uno de los representantes legales de los trabajadores.

c) Ningún miembro de una Sección Sindical podrá ser discriminado en su trabajo por razones de su afiliación sindical.

d) Todo miembro de una sección sindical tendrá derecho a ejercer libremente el cargo a la representación sindical para la cual sea elegido, tanto fuera como dentro de las dependencias del Ayuntamiento.

e) Las Secciones Sindicales podrán difundir libremente publicaciones y avisos de carácter sindical. Asimismo podrán fijarse todo tipo de comunicaciones y anuncios del mismo carácter; en los tabloneros que a tal efecto deberán instalarse por la Corporación dentro de sus competencias y en lugares que garanticen un adecuado acceso a los mismos de todos los trabajadores y las trabajadoras.

En el período de campaña electoral, los tabloneros informativos serán ampliados en la forma y número que por las partes se negocie.

- f) Las Secciones Sindicales podrán recaudar las cotizaciones de sus afiliados/as a través de la nómina, así como cualquier otro tipo de aportaciones con fines sindicales.
- g) En el caso de adopción de medidas disciplinarias por presuntas faltas contra cualquier trabajador/a miembro de una Sección Sindical ésta podrá emitir informe al respecto para su consideración por la Corporación e informará de la resolución definitiva.
- h) Las Secciones Sindicales que ostenten un 10% de los votos de los trabajadores/as, dispondrán para el conjunto de sus afiliados/as de licencias no retribuidas para asistir a Congresos o jornadas de su Organización Sindical.
- i) Las Secciones Sindicales participarán en la Organización y gestión de las atribuciones sociales, limitadas al personal del Ayuntamiento, tales como fondo social, etc.
- j) La Corporación facilitará un local a cada Sección Sindical legalmente constituida, en dependencias dentro del Ayuntamiento y debidamente acondicionado. Asimismo suministrará todos los medios mecánicos y de material fungible que sean necesarios como consecuencia de la actividad sindical.

ANEXO X

Por último es preciso dar cumplimiento a la obligada previsión normativa del artículo 85.3.e y del artículo 91 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, para incluir en el contenido del acuerdo una comisión paritaria que sin perjuicio de las competencias legalmente atribuidas a la jurisdicción social, conozca de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del Acuerdo en los términos establecidos en el Anexo X.

- Las funciones de vigilancia, interpretación y desarrollo del presente Acuerdo de condiciones de trabajo comunes a las empleadas y empleados públicos del Ayuntamiento de Alcalá de Henares sus Organismos Autónomos se encomienda en exclusiva a la Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Desarrollo del Acuerdo.

- La Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Desarrollo del Acuerdo estará compuesta por seis representantes de los trabajadores y trabajadoras, designados por las centrales sindicales irmantes en proporción a su representatividad, y seis representantes del Ayuntamiento designados por la Concejalía de Recursos Humanos. Siendo su presidente/a un representante del Ayuntamiento, su secretario/a será designado de entre los miembros de la Comisión.

- Las facultades de la Comisión antes señalada comprenderán, entre otras:

- a) Interpretación, estudio y vigilancia de lo pactado en el presente Acuerdo durante toda su vigencia, en este sentido, le corresponderá velar por la fiel y puntual aplicación de lo establecido en el Acuerdo, así como interpretar y desarrollar los contenidos cuya interpretación genere dudas o requieran un desarrollo complementario.
- b) Proponer el desarrollo de las previsiones del presente Acuerdo colectivo.

- El régimen de funcionamiento y convocatorias de la Comisión de Vigilancia, Interpretación y desarrollo será el mismo que el establecido para la Mesa General de Negociación.

- La Comisión paritaria desempeñará sus funciones con pleno respeto a las competencias que legalmente corresponden a la Mesa General de Negociación.

- Sin perjuicio de la existencia de esta Comisión y respecto de los acuerdos relativos a los procesos de estabilización y consolidación, y a estos solos efectos se creará la Comisión prevista en dichos acuerdos, que tendrá carácter de especial respecto de esta Comisión.

Cuando un asunto que se lleve a la Comisión se corresponda con competencias de la Mesa General de Negociación, o cuando una propuesta que se realice en la Comisión precise para su aprobación de una modificación del texto del presente Acuerdo Colectivo, se trasladará el asunto o la propuesta a la Mesa General de Negociación para su negociación y en su caso la válida adopción del acuerdo que proceda por el órgano competente, sin perjuicio de que la Comisión pueda en ambos casos expresar su posición.