

**ANUNCIO****7.557**

Aprobado por el Pleno Municipal en sesión de fecha 13 de diciembre de 2018, el Plan Estratégico de Subvenciones ejercicio 2019, se expone al público el mismo durante QUINCE DÍAS, como plazo para presentación de alegaciones.

Teguise, a veintiuno de diciembre de dos mil dieciocho.

EL ALCALDE-PRESIDENTE, Oswaldo Betancort García.

190.369

**ILUSTRE AYUNTAMIENTO DE TÍAS****ANUNCIO****7.558**

Mediante el presente se viene en hacer público que por el Pleno del Ayuntamiento, en sesión celebrada el día 11 de diciembre de 2018, se acordó aprobar el ACUERDO DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DEL AYUNTAMIENTO DE TÍAS SOBRE RÉGIMEN RETRIBUTIVO EN LA SITUACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL Y PARA LA JUSTIFICACIÓN DE AUSENCIAS POR ENFERMEDAD DE LOS EMPLEADOS/AS PÚBLICOS DEL AYUNTAMIENTO DE TÍAS, de fecha 9 de noviembre de 2018, cuyo tenor literal es el que sigue:

“ACUERDO DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DEL AYUNTAMIENTO DE TÍAS SOBRE RÉGIMEN RETRIBUTIVO EN LA SITUACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL Y PARA LA JUSTIFICACIÓN DE AUSENCIAS POR ENFERMEDAD DE LOS EMPLEADOS/AS PÚBLICOS DEL AYUNTAMIENTO DE TÍAS.

El Ayuntamiento de Tías, por Acuerdo Plenario, de fecha 19 de diciembre de 2012, aprueba las instrucciones para la aplicación de las prestaciones económicas en la situación de Incapacidad Temporal, para el Personal Funcionario, Laboral y Eventual, al servicio del Ayuntamiento de Tías, incluido en el Régimen General de la Seguridad Social, así como los supuestos en que con carácter excepcional y debidamente justificados el complemento económico alcance durante todo el periodo de duración de incapacidad el 100% de las retribuciones que vinieran percibiendo en cada momento, considerando ya directamente incluidos en estos casos la hospitalización y la intervención quirúrgica, y suspende del artículo 51 del Acuerdo del Personal Funcionario (Reglamento), y Convenio Colectivo del Personal laboral de este Ayuntamiento, en lo que se refiere al apartado de garantizar el cien por cien del salario al empleado/a público, para dar cumplimiento a la limitaciones impuestas por la normativa básica estatal (artículo 9 del Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad), y visto informe emitido por la Unidad de Recursos Humanos, de fecha 17 de octubre de 2018.

La Ley 6/2018, de 3 de julio de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, en su Disposición Adicional Quincuagésima Cuarta, punto uno, viene a establecer una nueva regulación sobre el régimen retributivo a percibir por el personal a su servicio o al de los organismos y entidades públicas dependientes, en situación de Incapacidad Temporal y en el caso del Personal Funcionario al que se le haya expedido licencia por enfermedad, sobre las limitaciones impuestas por la normativa básica estatal (Real Decreto- Ley 20/2012, de 13 de julio), de acuerdo con las siguientes reglas:

1.ª Respecto al Personal Funcionario incluido en el Régimen General de Seguridad Social y al Personal Estatutario y Laboral, se podrá establecer un complemento retributivo desde el primer día de 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 temporal.

2.<sup>a</sup> Respecto al Personal Funcionario incluido en el Régimen de Mutualismo Administrativo, de acuerdo con el régimen retributivo establecido en su normativa, además del subsidio de incapacidad temporal, cada Administración Pública podrá acordar, previa negociación colectiva, para el período de tiempo que no comprenda la aplicación del subsidio de incapacidad temporal, la percepción de hasta el cien por cien de las retribuciones, básicas y complementarias, correspondientes a sus retribuciones fijas del mes de inicio de la incapacidad temporal. Durante la percepción del subsidio por incapacidad temporal, éste podrá ser complementado por el órgano encargado de la gestión de personal, previa negociación colectiva, hasta alcanzar como máximo el cien por cien de las retribuciones que el funcionario hubiera percibido el mes de inicio de la incapacidad temporal.

Para el período de tiempo en el que ya se aplique el subsidio por incapacidad temporal, se estará a lo previsto en su actual normativa reguladora.

Dos. Para la determinación de lo previsto en los apartados anteriores podrán, en su caso, establecerse diferentes escenarios retributivos en función del tipo de contingencia que haya dado lugar a la incapacidad temporal o a la duración de la misma, sin que en ningún caso el Régimen de Seguridad Social de pertenencia pueda justificar un trato más perjudicial para uno u otro colectivo, computando para ello tanto las prestaciones o subsidios a que se tengan derecho como las retribuciones que se abonen por la Administración respectiva, para lo cual dicha Administración deberá aprobar, de acuerdo con lo previsto en el apartado anterior, el abono de unas retribuciones que permitan garantizar esta equivalencia de percepciones.

Los supuestos de incapacidad temporal derivados de contingencias profesionales, así como los que afecten a la mujer gestante, deberán tener necesariamente el trato más favorable de los acordados por la Administración respectiva.

La citada Disposición también recoge en su apartado tres que por las distintas Administraciones Públicas deberá regularse la forma de justificación de las ausencias por causa de enfermedad o que den lugar a una incapacidad temporal, mediante la exigencia del correspondiente parte de baja o documentación acreditativa, según proceda, desde el primer día de ausencia.

Cuatro. Cada Administración Pública diseñará un plan de control del absentismo, que deberá ser objeto de difusión pública, a través del respectivo Portal de Transparencia. En dicho portal serán igualmente objeto de publicación los datos de absentismo, clasificados por su causa, con una periodicidad al menos semestral.

En base a tal previsión legislativa, es voluntad coincidente de esta Corporación y de las organizaciones sindicales con implantación en la misma la de garantizar la plenitud retributiva de los empleados/as públicos de este Ayuntamiento en situación de incapacidad temporal, dentro del nuevo marco de la legislación básica que ha fijado la norma citada.

El artículo 38, 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, prevé que en el seno de las Mesas de Negociación correspondientes, los representantes de las Administraciones Públicas podrán concertar pactos y acuerdos con la representación de las Organizaciones Sindicales legitimadas a tales efectos, para la determinación de condiciones de trabajo de los funcionarios de dichas Administraciones. Y que, de conformidad con lo establecido en los artículos 36.3 y artículo 37, del mismo precepto legal citado, aquellos que contengan materias y condiciones generales de trabajo comunes al personal funcionario y laboral, tendrán la consideración y efectos previstos en este artículo para los funcionarios/as y en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores para el Personal Laboral.

Por lo expuesto y al amparo de lo dispuesto en el artículo 38, del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, y de conformidad con la competencia para la negociación de todas aquellas materias y condiciones

de trabajo comunes al Personal Funcionario, Laboral y Eventual del Ayuntamiento de Tías, se propone el siguiente acuerdo:

PRIMERO. El presente acuerdo tiene por objeto determinar las retribuciones a percibir en la situación de incapacidad temporal por el Personal Funcionario/a, Laboral y Eventual al servicio de este Ayuntamiento.

SEGUNDO. Restablecer para el Personal Funcionario/a, Laboral y Eventual de este Ayuntamiento incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social, un complemento retributivo desde el primer día de incapacidad temporal que sumado a la prestación del Régimen General de la Seguridad Social, alcance el cien por cien de las retribuciones que el personal tenga acreditadas en nómina con carácter fijo en el mes anterior al de causarse la incapacidad temporal, tal y como se establecía en el artículo 51, del Acuerdo del Personal Funcionario (Reglamento), y Convenio Colectivo de Personal Laboral y que fue suspendido por Acuerdo Plenario de fecha 19 de diciembre de 2012, en base a las limitaciones contenidas en el artículo 9, del Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio).

TERCERO. Establecer para el Personal Funcionario/a, de este Ayuntamiento incluido en el Régimen de Mutualismo Administrativo en situación de incapacidad temporal al que se le haya expedido la correspondiente licencia, y durante el periodo previo al momento a partir del cual se tiene derecho a percibir el abono de subsidio de incapacidad temporal previsto en su normativa reguladora, sus retribuciones sean al cien por cien de las retribuciones, básicas y complementarias acreditadas en nómina con carácter fijo, en el mes anterior al de causarse la incapacidad temporal, estándose a lo previsto en su actual normativa reguladora para el periodo de tiempo en el que ya se aplique el subsidio por incapacidad temporal contemplado en el Régimen de Mutualismo Administrativo.

CUARTO. Establecer que, en los términos exigidos por el apartado tres de la Disposición Adicional Quincuagésima Cuarta de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, los cuatro días de ausencia por enfermedad, regulados en el artículo tres en la Orden HAP/2802/2012, de 28 de diciembre, que no den lugar a incapacidad temporal, será exigible la aportación del correspondiente justificante emitido por un facultativo del Servicio Público de Salud o Mutua desde el primer día.

Cuando se incumpla dicha obligación, se aplicará lo previsto en el artículo dos de la Orden HAP/2802/2012, de 28 de diciembre, para las ausencias no justificadas al trabajo en la normativa reguladora de la deducción proporcional de haberes y en las normas reguladoras de la jornada y el horario de aplicación en cada ámbito.

QUINTO. Constituir una comisión paritaria de seguimiento, dependiente de la Mesa General de Negociación de este Ayuntamiento, con una composición máxima de 3 miembros, designados por las organizaciones sindicales en función de su representatividad en la Mesa General de Negociación, garantizándose al menos un representante por cada una de ellas, y 2 designados por la Administración, con funciones en materia de análisis, seguimiento y control del absentismo.

SEXTO. Los procesos de incapacidad temporal que se inicien con anterioridad a la entrada en vigor de este acuerdo, el personal tendrá derecho al reconocimiento del complemento hasta el cien por cien de las retribuciones.

SÉPTIMO. El contenido del presente acuerdo sustituye al acuerdo suscrito en la Mesa General de Negociación de los Empleados/as Públicos del Ayuntamiento de Tías, de fecha 29 de noviembre de 2012, sobre instrucciones para la aplicación de las prestaciones económicas en la situación de Incapacidad Temporal, para el Personal Funcionario/a, Laboral y Eventual, al servicio del Ayuntamiento de Tías, incluido en el Régimen General de la Seguridad Social, previstas en el Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, y suspensión del artículo 51 del Acuerdo de Personal Funcionario (Reglamento) y Convenio Colectivo de Personal Laboral, en lo que se refiere al apartado de garantizar el cien por cien del salario al Empleado/a Público durante la Incapacidad Temporal, y aprobado por acuerdo plenario de fecha 19 de diciembre de 2012.

OCTAVO. Trasladar este Acuerdo al Pleno de la Corporación, para su aprobación, surtiendo efectos a partir del día siguiente de la adopción del Acuerdo, debiendo publicarse en el Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas.

NOVENO. Notificar este Acuerdo a la Mesa General de Negociación, y a las Centrales Sindicales.”

En Tías, a veintiuno de diciembre de dos mil dieciocho.

EL ALCALDE, José Francisco Hernández García.

190.883

## ANUNCIO

### 7.559

Mediante el presente se viene en hacer público que por el Pleno del Ayuntamiento, en sesión celebrada el día 11 de diciembre de 2018, se acordó aprobar el ACUERDO DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DE LOS EMPLEADOS/AS PÚBLICOS DEL AYUNTAMIENTO DE TÍAS SOBRE EL ESTABLECIMIENTO DE LA JORNADA LABORAL, ORDINARIA, ESPECIAL Y A TURNOS, Y REGULACIÓN DE UNA BOLSA DE HORAS DE LIBRE DISPOSICIÓN ACUMULABLES ENTRE SÍ, DE HASTA EL 5% DE LA JORNADA ANUAL, CON CARÁCTER RECUPERABLE, de fecha 3 de diciembre de 2018, cuyo tenor literal es el que sigue:

### “ACUERDO

ASUNTO: Establecimiento de la jornada laboral ordinaria, especial y a turnos, y regulación de una bolsa de horas de libre disposición acumulables entre sí, de hasta un 5 % de la jornada anual, con carácter recuperable, para los empleados/as públicos del Ayuntamiento de Tías.

Vista la entrada en vigor de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, que determina en su Disposición Adicional Centésima Cuadragésima Cuarta, apartado uno que establece la jornada de trabajo general en el sector público 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, así como la resolución de 22 de marzo de 2018, de la Secretaría de Estado de Función Pública el II Acuerdo Gobierno-Sindicatos para la Mejora del Empleo Público y las Condiciones de Trabajo, y conforme al informe emitido por la Unidad de Recursos Humanos, de fecha 17 de octubre de 2018, e informe de intervención, de fecha 26 de julio de 2018, sobre estabilidad presupuestaria.

### Antecedentes de hecho

El Ayuntamiento de Tías desde el año 1992, recoge en los Acuerdos del Personal Funcionario (Reglamento) y Convenios Colectivos del Personal Laboral que la jornada de trabajo máxima será de treinta y siete horas y media semanales, de lunes a viernes con carácter general. Dicha jornada será realizada de forma continuada, respetándose la jornada que el Personal Laboral venga disfrutando como condición más beneficiosa. La media jornada será de diecisiete horas y media semanales.

El calendario laboral anual, su distribución y cuadro horario de los diferentes servicios municipales se confeccionará por la Jefatura de Personal, antes del día 1 de diciembre de cada año, y se negociará con el comité de empresa.

El Personal Laboral tendrá derecho a la adaptación de la jornada de trabajo, para la asistencia a cursos de formación y perfeccionamiento.

El Personal Laboral que curse estudios en centros de enseñanza o cursos de formación, tendrá preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en el servicio.