

Normativa Municipal
B.O.P.19/04/2001

Modificación del Pacto de Aplicación al Personal Funcionario 2000-2002

El Excmo. Ayuntamiento Pleno, en sesión ordinaria celebrada el día 27 de marzo de 2001, adoptó, entre otros, el siguiente acuerdo:

Primero. — Aprobar la modificación de los artículos 18, 22, 24, 25 (suprimido), 26, 28 (suprimido), 39 y 45 del pacto de aplicación al personal funcionario para el período 2000-2002, aprobado por acuerdo plenario de 22 de diciembre de 2000.

Lo que se hace público para general conocimiento, advirtiéndose que el anterior acuerdo pone fin a la vía administrativa y contra el mismo podrá interponerse recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-

Administrativo de Zaragoza que por turno corresponda, en el plazo de dos meses, contados desde el día siguiente al de la publicación del presente acuerdo, de conformidad con lo previsto en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Con carácter potestativo y previo a la interposición del recurso contencioso-administrativo podrá interponerse recurso de reposición ante el mismo órgano que dictó el acto en el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente al de la publicación del presente acuerdo, de conformidad con lo establecido en el artículo 107 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, en la nueva redacción dada por la Ley 4/1999, de 13 de enero.

Todo ello sin perjuicio de la interposición de cualesquiera otros recursos que se estimen oportunos.

Zaragoza, 27 de marzo de 2001. — El alcalde, P.D.: El teniente de alcalde de Régimen Interior y Fomento, Javier Muñoz Serrano. — El director del Área de Régimen Interior y Fomento, Angel Aznar Escó.

Normativa Municipal
B.O.P.19/04/2001

A C T A

Siendo las 12.15 horas del día 23 de marzo de 2001, se reúnen en la Casa Consistorial, previa convocatoria efectuada el pasado día 20 de marzo, de una parte, los representantes sindicales de UGT, señora Dueso y señor Abad; CC.OO., señores Garín y Merchán; CGT, señores Val y Barcelona; CSI-CSIF, señor Serrano; CIPOL, señor García, y SPBA, señor Pizarro, y de otra parte, el concejal delegado de Personal, el director del Area de Régimen Interior y el jefe de la Unidad de Análisis y Estudio de Recursos, para tratar los siguientes asuntos incluidos en el orden del día de la convocatoria citada:

Unico. — Negociación de la propuesta de modificación del pacto de aplicación al personal funcionario para el período 2000-2002 cuya copia se adjunta. Como cuestión previa, los representantes de CGT y UGT quieren expresa su malestar por no haber sido citados a las reuniones previas que se han mantenido con los sindicatos firmantes del pacto, ya que ésta es una práctica que no favorece las relaciones Corporación-sindicatos.

El concejal delegado de Personal, tras manifestar que no ha habido ninguna intención de no contar con estos sindicatos, realiza una breve introducción de las circunstancias que han llevado a presentar esta propuesta de modificación del pacto de aplicación al personal funcionario.

Después de un amplio debate sobre la regulación de la promoción interna de los auxiliares administrativos, se acuerda con los representantes sindicales de CC.OO., CSI-CSIF, CIPOL y SPBA lo siguiente:

Unico. — Modificar el pacto de aplicación al personal funcionario para el período 2000-2002, en el sentido de suprimir los artículos 25 y 28 y modificar los artículos 18, 22, 24, 26, 39 y 45, que quedarán redactados del siguiente modo:

Art. 18. Promoción. — La promoción de los funcionarios municipales supone la posibilidad de ascender de uno de los grupos de clasificación de los funcionarios al grupo inmediatamente superior, tras superar las pruebas establecidas con tal efecto (promoción interna), así como la promoción dentro de cada grupo

Normativa Municipal

B.O.P.19/04/2001

mediante la valoración de la antigüedad y la formación que permita acceder a un nivel de complemento de destino superior (promoción profesional).

En las pruebas de promoción interna podrán participar los funcionarios de carrera que cuenten con dos años de antigüedad en la plantilla municipal, estén en posesión de la titulación exigida y reúnan los requisitos establecidos en las bases de la convocatoria y aquellos funcionarios que reuniendo las condiciones anteriores se encuentren desempeñando con carácter interino otra plaza de plantilla en el Ayuntamiento.

Durante los dos años siguientes a la celebración de los procesos selectivos, en aquellas pruebas en las que hubiera quedado alguna persona calificada como apto pero sin plaza, en el caso de que se produzca una vacante de la misma categoría y características, se tendrá en cuenta el resultado de las citadas pruebas para ocupar las vacantes de forma provisional, percibiendo las retribuciones asignadas al puesto que vaya a desempeñar, siempre que así lo determine la Alcaldía-Presidencia y con los límites previstos en el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo. El puesto de trabajo así cubierto será necesariamente incluido en la siguiente convocatoria para su provisión por el sistema que corresponda.

Durante la vigencia del presente pacto, y con la finalidad de impulsar la promoción profesional, en los procesos selectivos de acceso a plazas de administrativo de Administración general se procurará reservar para promoción interna entre auxiliares administrativos el mayor número de plazas que permita la legislación vigente.

En las plazas de promoción interna que se convoquen de conformidad con lo señalado en el párrafo anterior, el sistema de promoción consistirá en la realización del correspondiente concurso-oposición:

a) En la fase de concurso se valorará:

—Tiempo de servicios prestados en la Administración, a razón de 0,10 puntos por año trabajado, hasta un máximo de 1,5 puntos.

—Tiempo de servicios prestados en el Ayuntamiento de Zaragoza como auxiliar administrativo, a razón de 0,10 puntos por año trabajado, hasta un máximo de 1 punto.

—Titulaciones de licenciado universitario, a razón de 0,50 puntos, y diplomado universitario, a razón de 0,25 puntos, hasta un máximo de 1 punto. La diplomatura

Normativa Municipal

B.O.P.19/04/2001

no será valorada en caso de haberse valorado la licenciatura en una misma materia.

—Cursos, cursillos, jornadas, seminarios, etc., directamente relacionados con la plaza a cubrir, de acuerdo con el siguiente baremo y hasta un máximo de 1 punto:

Hasta 9 horas: 0,025 puntos.

De 10 a 19 horas: 0,050 puntos.

De 20 a 39 horas: 0,10 puntos.

De 40 a 99 horas: 0,20 puntos.

De 100 a 199 horas: 0,30 puntos.

De 200 a 249 horas: 0,40 puntos.

De 250 o más horas: 0,50 puntos.

La valoración de méritos podrá alcanzar un máximo de 4,5 puntos.

b) Fase de oposición: Consistirá en un test de cien preguntas sobre procedimiento administrativo basado en la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común y en la Ley de Administración Local de Aragón.

Durante la vigencia del presente pacto, y con la finalidad de impulsar la promoción profesional, en los procesos selectivos de acceso a plazas de maestros clasificadas en la escala de Administración especial, subescala de servicios especiales, personal de oficios, se procurará reservar para promoción interna entre oficiales el mayor número de plazas que permita la legislación vigente.

En las plazas de promoción interna que se convoquen de conformidad con lo señalado en el párrafo anterior, el sistema de promoción consistirá en la realización

del correspondiente concurso-oposición:

a) En la fase de concurso se valorará:

—Antigüedad en el Ayuntamiento: 0,10 puntos por año completo, hasta un máximo de 1,5 puntos.

—Cursos, cursillos, jornadas, seminarios, etc., directamente relacionados con la plaza a cubrir, de acuerdo con el siguiente baremo hasta un máximo de 3 puntos:

Hasta 9 horas: 0,025 puntos.

De 10 a 19 horas: 0,050 puntos.

De 20 a 39 horas: 0,10 puntos.

Normativa Municipal

B.O.P.19/04/2001

De 40 a 99 horas: 0,20 puntos.

De 100 a 199 horas: 0,30 puntos.

De 200 a 249 horas: 0,40 puntos.

De 250 o más horas: 0,50 puntos.

—Se valorarán las titulaciones académicas que tengan relación con el contenido del trabajo hasta un máximo de 2 puntos, de la siguiente forma: Formación profesional de segundo grado o equivalente, 1,50 puntos por una especialidad o titulación, y 2 puntos por la posesión de dos o más especialidades o titulaciones.

—La experiencia profesional en el oficio correspondiente a la plaza, a razón de 0,10 puntos por año de servicio, hasta un máximo de 0,50 puntos, siendo necesario haber prestado servicios en el oficio durante un mínimo de dos años para poder comenzar a valorar este apartado.

La valoración total de los méritos podrá alcanzar un máximo de 7 puntos.

b) Fase de oposición: Consistirá en la realización de aquellas pruebas prácticas que determine el tribunal y versarán sobre la especialidad de que se trate.

Promoción profesional:

1. Niveles: Dentro de cada uno de los grupos de clasificación de funcionarios, los niveles mínimos de entrada y los máximos a que se puede llegar por promoción, con las excepciones que se indican a continuación, son los siguientes:

Grupo Entrada Máximo

A 23 25

B 21 23

C 18 20

D 15 18

E 10 14

Excepciones:

—Los maestros de oficios de la subescala de servicios especiales podrán llegar hasta el nivel 21.

—Los policías del Cuerpo de la Policía Local podrán llegar hasta el nivel 17, quedando reservado el nivel 18 para los oficiales.

—Los bomberos podrán llegar hasta el nivel 17, quedando reservado el nivel 18 para los cabos.

Normativa Municipal

B.O.P.19/04/2001

2. Promoción: Los funcionarios podrán adquirir los niveles señalados en el apartado anterior por antigüedad y formación en desarrollo de lo establecido en el artículo 21.1.f) de la Ley 30/1984, de 2 de agosto.

La Corporación se compromete a garantizar la formación para todos los empleados municipales, así como a determinar a través de la mesa de formación qué cursos impartidos en entidades oficiales y entidades colaboradoras de la Administración pueden ser reconocidos a efectos de promoción.

A efectos de la promoción, la antigüedad que se valorará será la efectiva en el Ayuntamiento, sin tener en cuenta reconocimientos de tiempos prestados en otras Administraciones.

Por su propia naturaleza, el sistema de promoción profesional sólo es de aplicación a los funcionarios de carrera.

3. Requisitos: La promoción dentro de cada grupo entre un nivel y el inmediatamente superior se hará con cuatro años de antigüedad y cien horas de formación relacionada con la categoría profesional del funcionario, con las siguientes excepciones:

—En el grupo E, el paso del nivel 10 al 11 se hará con seis meses de antigüedad exclusivamente, y el paso del nivel 11 al 12 con cinco años de antigüedad.

—Para el personal "ayudante a extinguir", la formación se reduce a cincuenta horas para el paso del nivel 12 al 13 y del 13 al 14.

En el grupo D, el paso del nivel 15 al nivel 16 se hará con cinco años de antigüedad.

4. Exclusiones: Los funcionarios incluidos en el grupo "matarifes a extinguir" continuarán con su sistema propio de promoción del grupo D al grupo C, pero una vez incluidos en este grupo no podrán promocionarse por antigüedad y formación, pudiendo acceder exclusivamente a los puestos de provisión.

5. Régimen transitorio: Al personal municipal que haya ingresado con anterioridad al 1 de enero de 1998 se le reconocerá la antigüedad que tenga a efectos de promoción, así como la formación acreditada y que se haya realizado en los últimos diez años, no pudiendo en ningún caso la formación y antigüedad acreditada servir para promocionarse en más de un nivel. Por una sola vez y a estos efectos, la formación queda reducida a cincuenta horas.

Normativa Municipal

B.O.P.19/04/2001

El personal municipal de los grupos D y E podrá optar por la aplicación del mecanismo de promoción previsto en este pacto o por la aplicación del mecanismo

contenido en el pacto para el período 1996-1997 en la medida que les sea más favorable, opción que una vez ejercitada tendrá carácter irrevocable.

Art. 22. Retribuciones básicas. — Las retribuciones básicas de los funcionarios municipales son sueldo, trienios y pagas extraordinarias, que se devengarán y harán efectivas de conformidad con lo establecido en la Ley 30/1984, de 2 de agosto, y normas de desarrollo. Su cuantía será la establecida para cada uno de los grupos a que se refiere el artículo 25 de dicha norma en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año correspondiente.

Las pagas extraordinarias serán de dos al año y se percibirán los días 26 de junio y 20 de diciembre, junto con la retribución correspondiente a los meses citados. El importe de cada una de ellas será el resultado de dividir la retribución anual de cada puesto de trabajo por catorce mensualidades.

Art. 24. Complemento específico. — Está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares mencionadas en los acuerdos plenarios de fecha 13 de febrero y 11 de julio de 1986 y 4 de mayo de 1987, que puedan concurrir en un puesto de trabajo. Su percepción determina la incompatibilidad, en los términos previstos en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, y en los acuerdos plenarios.

Efectuada la valoración de puestos de trabajo en la cuantía final de este complemento específico se incluyen todos los factores y condiciones particulares de cada puesto de trabajo.

Continuar los trabajos de la mesa técnica constituida para determinar un sistema de retribución final que englobe todos los pluses que se perciben actualmente en el mayor número posible de servicios y dependencias, y cuyo resultado se incorporará al pacto/convenio.

Normativa Municipal

B.O.P.19/04/2001

Como componentes variables del complemento específico de determinados puestos de trabajo se establecen los siguientes:

Festividad: Destinado a retribuir al personal que realice su jornada laboral en días festivos e inhábiles. Su cuantía será de 6.170 pesetas por día festivo efectivamente trabajado o parte proporcional en cuanto la jornada sea inferior.

Turnicidad: Retribuye la prestación de servicios en régimen de turnos de mañana y tarde o bien jornada partida y se abonará en cuantía de 4.902 pesetas mensuales, y 7.000 pesetas mensuales en jornada partida.

Y en turnos de mañana, tarde y noche o corretornos, con un mínimo de dieciséis días durante el mes, se abonará en cuantía de 8.088 pesetas mensuales.

Nocturnidad: Retribuye en la cuantía de 1.400 pesetas la noche efectivamente trabajada.

Conducción: Retribuye en la cuantía de 6.126 pesetas mensuales a aquellos funcionarios que, además de las funciones que habitualmente desempeñen, conduzcan vehículos municipales por un período mínimo de dieciséis días al mes, previa la correspondiente autorización municipal. Este concepto podrá ser percibido única y exclusivamente por el personal del grupo E. 24 y 31 de diciembre:

Aquellos funcionarios que realicen su jornada de trabajo las noches de los días 24 y 31 de diciembre percibirán la cantidad de 6.170 pesetas.

Toxicidad: Se abonará a los titulares de puestos de trabajo que lo tengan reconocido. En el supuesto de que un empleado municipal cause baja en dicho puesto, el nuevo trabajador municipal que lo ocupe lo percibirá automáticamente. El módulo establecido será de 8.088 pesetas mensuales.

Para los años 2001 y 2002 estos conceptos se incrementarán del mismo modo que las retribuciones, salvo los de jornada partida y nocturnidad para el año 2001, que se fijan en la cuantía de 8.000 y 1.800 pesetas, respectivamente.

Los conceptos recogidos en los apartados anteriores se percibirán durante doce mensualidades, salvo los de festividad, nocturnidad y 24 y 31 de diciembre.

En ningún caso se percibirán durante los períodos de licencia por enfermedad común, cuando éstos excedan de once días al mes. Teniendo en cuenta que la Policía Local, el Servicio contra Incendios, Brigada de la Planta Potabilizadora y de Guardallaves tienen un sistema retributivo diferente, no percibirán los conceptos citados por tenerlos incluidos en su retribución final, a excepción del correspondiente a los días 24 y 31 de diciembre y la nocturnidad.

Normativa Municipal

B.O.P.19/04/2001

Las guardias especiales de la Brigada de Conservación de Vialidad y Aguas serán retribuidas a razón de 9.027 pesetas/día, salvo modificación acordada en la mesa de retribuciones finales.

Art. 26. Servicios extraordinarios. — Tienen la consideración de servicios extraordinarios los realizados fuera de la jornada ordinaria de cada servicio y se compensarán a razón de una hora y media de descanso por cada hora realizada en jornada diurna, y dos horas de descanso por cada hora realizada en jornada festiva y/o nocturna.

Excepcionalmente, y con la previa autorización de la Alcaldía-Presidencia, el funcionario tendrá derecho al abono, en su caso, de servicios extraordinarios, bajo el concepto retributivo de gratificación, de conformidad con lo establecido en el artículo 23.3.d) de la Ley 30/1984, en los casos en que las necesidades del servicio no permitan la compensación horaria.

El módulo que se establece para las mismas es el establecido en el anexo II, sin perjuicio de la aplicación de otros módulos, y en todo caso el importe máximo será el correspondiente a cincuenta horas.

Quedan excluidos de la regla general de autorización previa y del límite de cincuenta horas aquellos servicios extraordinarios imprescindibles para garantizar los servicios municipales obligatorios, así como para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Art. 39. Ayudas sociales diversas.

La Corporación:

—Facilitará al personal municipal la adquisición de publicaciones del Ayuntamiento, a precio de coste, en el Servicio de Publicaciones del Ayuntamiento.

—Arbitrará un sistema para el acceso a las instalaciones municipales gestionadas por organismos autónomos dependientes del Ayuntamiento o por él mismo, en la forma que se establezca por la comisión negociadora.

—Facilitará, a través del sistema de bonos específicos (con bonificación del 50% sobre el precio establecido en las ordenanzas) para el personal municipal, el acceso a las piscinas municipales del/de la funcionario/a, su cónyuge e hijos.

Normativa Municipal

B.O.P.19/04/2001

—Estudiará sistemas de aseguramiento de todos los riesgos a los que puedan estar sometidos los funcionarios en el ejercicio de su actividad profesional.

—Garantizará, en todo caso, el quebranto de moneda que se produzca en las ventanillas hasta el límite máximo establecido en la póliza de seguros que a tal efecto se contrate, siempre que no exista conducta dolosa en los funcionarios encargados de este servicio.

Fondo de pensiones: La Corporación arbitrará un sistema para la creación de un fondo de pensiones, cuya gestión se determinará previamente entre la Corporación y los representantes sindicales. Este fondo se financiará exclusivamente con cargo a ingresos de derecho privado de la Corporación y cuotas de los funcionarios.

Art. 45. Funciones auxiliares y segunda actividad de la Policía Local. —

En la relación de puestos de trabajo se determinarán aquellos puestos a desempeñar por funcionarios municipales (excluidos el personal de la Policía Local y del Cuerpo de Bomberos) que se encuentren en situación de servicio activo y desempeñen en propiedad plazas clasificadas en la escala de Administraciones especial de los grupos D y E, así como el personal subalterno y maestros de oficios que tengan disminuida la capacidad psicofísica necesaria para el desempeño habitual de su puesto de trabajo y/o hayan cumplido la edad de 58 años.

Percibirán las retribuciones de sus puestos de origen, excluidos los complementos

variables, salvo que los venga percibiendo mediante el sistema de retribuciones finales previsto en este pacto. Se asignará a los funcionarios un puesto de trabajo que lleve consigo la percepción de los complementos que percibía habitualmente. Estos puestos de trabajo serán ocupados por los/as funcionarios/as que tengan mermadas sus facultades físicas, bien por accidente, enfermedad o edad, y hayan sido considerados en tal situación por los servicios médicos competentes, concretando el informe médico los puestos auxiliares adecuados para cada uno/a de estos/as funcionarios/as.

A tales efectos se establecerá un manual de funciones de estos puestos, donde principalmente se tendrá en cuenta las aptitudes físicas y psíquicas del/de la funcionario/a.

Normativa Municipal

B.O.P.19/04/2001

Para el personal del Cuerpo de Bomberos se estará a lo dispuesto en el Reglamento del Cuerpo.

Los bomberos buceadores, al cumplir los 50 años, dejarán de bucear. Cumplida esa edad, o con más de quince años de servicio, mantendrán las retribuciones específicas de buceo, del mismo modo que si como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional no son aptos para el buceo.

La segunda actividad de la Policía Local se regirá por lo establecido en el Reglamento de Segunda Actividad del Cuerpo de la Policía Local de Zaragoza, aprobado por el Excmo. Ayuntamiento Pleno y por los acuerdos que se adopten en la comisión constituida al efecto.

Los sindicatos UGT y CGT no ponen objeción alguna al acuerdo adoptado por la Corporación y los sindicatos firmantes del pacto, en aras a garantizar el mantenimiento de los derechos de los funcionarios municipales y sin perjuicio de reiterar su oposición a la firma del vigente pacto de aplicación al personal funcionario municipal para el período 2000-2002.

Se realiza un pequeño descanso para proceder a la redacción del acta, la cual, una vez leída, es aprobada por unanimidad por todos los asistentes que proceden a su firma.

Y no habiendo más asuntos que tratar se levanta la reunión siendo las 14.30 horas del día indicado.