



# Excmo. Ayuntamiento de Teruel

SECRETARÍA GENERAL

DECRETO N°. 1.430/2012

## DECRETO

**Considerando** la necesidad de proceder a la aplicación del Real Decreto-Ley 20/2012 de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad y de la Ley de Presupuestos Generales del Estado 2/2012 de 29 de junio. Consecuencias y efectos sobre el conjunto del personal funcionario y laboral al servicio del Ayuntamiento de Teruel.

**Considerando** que las citadas normas determinan necesariamente la aplicación de una serie de medidas referidas a:

1-Jornada de trabajo de los empleados públicos.

2-Paga extraordinaria del mes de diciembre.

3-Periodo de Vacaciones y Días de Libre Disposición a partir del año 2013. Modificación del Régimen de Permisos establecido en el Estatuto Básico del Empleado Público.

4- Régimen aplicable a las situaciones de incapacidad temporal del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

**Considerando** los Informes realizados desde el Departamento de Personal y Servicios Generales sobre el asunto de referencia el 16 de enero y 17 de septiembre de 2012, así como el tenor de las sesiones de Mesa de Negociación celebradas el 28 de septiembre y 19 de octubre de 2012.

**Considerando** la incidencia que pueden tener estos hechos entre los empleados públicos municipales, así como su integración en el “Corpus” legal aplicable a las situaciones referidas, el Ayuntamiento de Teruel debe establecer unas directrices o criterios de aplicación de la Ley de Presupuestos Generales del Estado 2/2012 de 29 de junio y del Real Decreto 20/2012 de 13 de julio.

**Considerando** igualmente los acuerdos tomados al respecto por otras Administraciones, constando los Acuerdos Plenarios de la Diputación Provincial de Teruel de 30 de julio y 24 de septiembre de 2010, las Instrucciones dictadas por la Dirección General de Función Pública del Gobierno de Aragón de 24 de julio y 10 de octubre de 2012, y el contenido de la Ley 7/2012 de 4 de octubre, de Gobierno de Aragón, de medidas extraordinarias en el sector público de la Comunidad Autónoma de Aragón para garantizar la estabilidad presupuestaria.

Considerando que aunque dichas disposiciones no son aplicables de forma directa al Ayuntamiento de Teruel, sí constituyen medidas que, al menos, pueden ser tomadas como modelo de referencia para la elaboración de los referidos criterios de integración de la norma



## Excmo. Ayuntamiento de Teruel

SECRETARÍA GENERAL

estatal en la normativa aplicable al personal municipal.

**Considerando** igualmente que la obligatoriedad de la aplicación de los preceptos dimanantes de la Ley de Presupuestos Generales del Estado 2/2012 de 29 de junio y del Real Decreto 20/2012 de 13 de julio, debe conjugarse con la adaptación de la misma a las particularidades del Ayuntamiento de Teruel como entidad local, de manera que permita una mejor prestación del servicio público, sin que repercuta en una excesiva lesividad para los empleados municipales

**Considerando** que el Ayuntamiento de Teruel, como Administración Local, a tenor de lo dispuesto por el artículo 4 de la Ley de Bases de Régimen Local 7/85 de 2 de Abril tiene reconocida la potestad de autoorganización.

**Considerando** por lo que respecta a la competencia que ésta lo es de la Alcaldía – Presidencia, de conformidad con lo determinado en el art. 30.1.) de la Ley 7/1999, de 9 de abril, de Administración Local de Aragón, artículo 21 de la Ley de Bases de Régimen Local 7/85 de 2 de Abril, y por el artículo 4 del Reglamento de Organización y Funcionamiento de las entidades Locales aprobado mediante Real Decreto 2568/1986 de 28 de Noviembre.

VENGO EN DECRETAR:

**Primero.-** Determinar que la aplicación a los empleados públicos municipales de los preceptos dimanantes de la Ley de Presupuestos Generales del Estado 2/2012 de 29 de junio y del Real Decreto 20/2012 de 13 de julio, sea sometida a las siguientes reglas:

### **1- Jornada de trabajo de los empleados públicos.**

La jornada de trabajo TIPO del personal municipal, de conformidad con las medidas recogidas en el Real Decreto Ley 20/2012 de 13 de junio, pasa a ser de 37 horas y media semanales, lo que equivale a una jornada diaria de 7 horas y 30 minutos.

El personal con dedicación exclusiva deberá de realizar 110 horas anuales adicionales a la jornada referida en el párrafo anterior.

Habrà una diferenciación entre Servicios Administrativos (Personal de Admón. General), con un horario tipo de 7:45 a 15:15, Servicios Municipales de Obras, Jardines, Electricidad, Cementerio (7:30 a 15:00) y Servicio de Limpieza Viaria (06:30-14:00, en horario normal, y 06:00-13:30 y 13:30-21:00 para el turno de guardia).

Los Servicios de Conserjería y Deportes adaptarán su funcionamiento igualmente a los informes y cuadrantes elaborados por los responsables de dichos Servicios.

El horario de Policía Local se establecerá posteriormente sin perjuicio del efectivo cumplimiento de las prescripciones establecidas por la Disposición Adicional 71ª de la Ley de Presupuestos Generales del Estado 2/2012.



## Excmo. Ayuntamiento de Teruel

SECRETARÍA GENERAL

Se mantiene el régimen de gestión de la flexibilidad horaria, reducciones por guarda legal, horarios especiales (Verano, Navidad etc.), y otras situaciones de carácter especial no recogidas por la Ley de Presupuestos Generales del Estado 2/2012 y el Real Decreto 20/2012 de 13 de julio.

Esta medida será aplicada a partir del 7 de noviembre de 2012.

### **2- Paga extraordinaria del mes de diciembre.**

Conforme a lo dispuesto por el artículo 2 del Real Decreto 20/2012 de 13 de julio, el personal funcionario no percibirá en el mes de diciembre las cantidades a que se refiere el artículo 22.Cinco.2 de la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012 en concepto de sueldo y trienios. Tampoco se percibirá las cuantías correspondientes al resto de los conceptos retributivos que integran tanto la paga extraordinaria como la paga adicional de complemento específico o pagas adicionales equivalentes del mes de diciembre.

El personal laboral no percibirá las cantidades en concepto de gratificación extraordinaria con ocasión de las fiestas de Navidad o paga extraordinaria o equivalente del mes de diciembre del año 2012. Esta reducción comprenderá la de todos los conceptos retributivos que forman parte de dicha paga de acuerdo con los convenios colectivos que resulten de aplicación.

Las cantidades derivadas de la supresión de la paga extraordinaria y de las pagas adicionales de complemento específico o pagas adicionales equivalentes de acuerdo con lo dispuesto en este artículo se destinarán en ejercicios futuros a realizar aportaciones a planes de pensiones o contratos de seguro colectivo que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación, con sujeción a lo establecido en la Ley Orgánica 2/2012, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera y en los términos y con el alcance que se determine en las correspondientes Leyes de Presupuestos.

### **3-Periodo de Vacaciones y Días de Libre Disposición a partir del año 2013. Modificación del Régimen de Permisos establecido en el Estatuto Básico del Empleado Público.**

Conforme a lo dispuesto por el artículo 8 del Real Decreto 20/2012 de 13 de julio, por el que se modifican los artículos 48.K y 50 del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por Ley 7/2007 de 12 de abril, a partir del 1 de enero de 2013, el periodo de vacaciones para todos los empleados públicos municipales será de 22 días hábiles, quedando sin efecto lo dispuesto por el Artículo 17.1 del Pacto de Funcionarios y 22.1 del Convenio Colectivo, en cuanto contraviene lo dispuesto por el Real Decreto Ley 20/2012.

Igualmente, el permiso de 8 días por asuntos particulares recogido en los artículos 18.3 del Pacto de Funcionarios y 23.3 del Convenio Colectivo, se convierte en un permiso de 3 días por asuntos particulares, conforme a lo dispuesto por el artículo 48.k del Estatuto Básico del



## Excmo. Ayuntamiento de Teruel

SECRETARÍA GENERAL

Empleado Público aprobado por Ley 7/2007 de 12 de abril.

Desaparecen del ordenamiento jurídico aplicable los días adicionales por antigüedad recogidos en el antiguo artículo 48.2 del EBEP, al no estar contemplados en la nueva redacción dada al mencionado artículo 48.

Estas modificaciones tienen carácter necesario según el apartado 3 del artículo 8 del Real Decreto 20/2012 de 13 de julio, que dispone que *“Desde la entrada en vigor de este Real Decreto-ley, quedan suspendidos y sin efecto los Acuerdos, Pactos y Convenios para el personal funcionario y laboral, suscritos por las Administraciones Públicas y sus Organismos y Entidades, vinculados o dependientes de las mismas, en lo relativo al permiso por asuntos particulares, vacaciones y días adicionales a los de libre disposición o de similar naturaleza.”*

Se mantiene aplicable el resto del contenido de los artículos 18 del Pacto de Funcionarios y 23 del Convenio Colectivo que no se vean afectados expresamente por el carácter derogatorio del artículo 8 del Real Decreto 20/2012 de 13 de julio.

A tenor del Acta de la Mesa de Negociación celebrada el 28 de septiembre de 2012, la propuesta consensuada de gestión de los permisos de vacaciones y días de libre disposición por asuntos particulares, será la de fraccionar 15 días de vacaciones en periodos mínimos de 5 días hábiles, y los días restantes de vacaciones y libre disposición poderlos disfrutar a criterio del trabajador, según las necesidades de cada empleado.

Respecto al disfrute de los días en el periodo de Navidad, se procurará que haya un turno de Nochebuena a Nochevieja y otro de Nochevieja a Reyes, de manera que todo empleado municipal, siempre que le queden días y lo estime conveniente, pueda disfrutar de una u otra semana, garantizando que el servicio público y la atención al ciudadano, queden en todo momento garantizados.

Esta medida será aplicada a partir del 1 de enero de 2013.

#### **4- Régimen aplicable a las situaciones de incapacidad temporal del personal al servicio de las Administraciones Públicas.**

El Ayuntamiento de Teruel continúa negociando la aplicación del artículo 9 del Real Decreto 20/2012 de 13 de julio, relativo a las prestaciones económicas a percibir en la situación de incapacidad temporal por el personal al servicio de las Administraciones Públicas.

No obstante, tal como se planteó en la sesión de Mesa General de 28 de septiembre de 2012, la intención municipal es la de que la regulación introducida por el Real Decreto 20/2012 de 29 de junio sea lo menos gravosa posible para los empleados municipales, de forma que se apliquen los porcentajes máximos permitidos por la norma.

Como ya es conocido, cada Administración Pública, en el ámbito de sus respectivas



## Excmo. Ayuntamiento de Teruel

SECRETARÍA GENERAL

competencias, podrá complementar las prestaciones que perciba el personal funcionario incluido en el Régimen General de Seguridad Social y el personal laboral a su servicio en las situaciones de incapacidad temporal, de acuerdo con los límites establecidos formativamente.

En virtud de lo dispuesto por el Real Decreto 20/2012 de 29 de junio, cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias comunes, durante los tres primeros días, se podrá reconocer un complemento retributivo hasta alcanzar como máximo el 50 % de las retribuciones que se vengán percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad. Desde el día cuarto hasta el vigésimo, ambos inclusive, el complemento que se pueda sumar a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social deberá ser tal que, en ningún caso, sumadas ambas cantidades, se supere el 75 % de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad. A partir del día vigésimo primero, inclusive, podrá reconocerse una prestación equivalente al 100 % de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

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

Cada Administración Pública podrá determinar, respecto a su personal, los supuestos en que con carácter excepcional y debidamente justificados se pueda establecer un complemento hasta alcanzar, como máximo, el 100 % de las retribuciones que vinieran disfrutando en cada momento. A estos efectos, se considerarán en todo caso debidamente justificados los supuestos de hospitalización e intervención quirúrgica. Por ello, y con carácter provisional, los empleados públicos municipales en situación de incapacidad temporal por motivos de salud, presentarán la documentación médica justificativa de la misma, procediendo el Ayuntamiento de Teruel a la valoración de la misma y realizar las actuaciones necesarias en cada caso concreto para la adecuada percepción de los complementos establecidos en los números 2 y 5 del artículo 9 del Real Decreto 20/2012 de 13 de julio.

El Ayuntamiento de Teruel, conforme a lo tratado en las sesiones de Mesa General de 28 de septiembre y 19 de octubre de 2012, va a trabajar en la elaboración de un catálogo o documento que determine de la manera más detallada posible las enfermedades o dolencias médicas calificadas que determinarán la percepción de un complemento del 100 % de las retribuciones que vinieran disfrutando en cada momento los empleados municipales.

**Segundo.-** Dar traslado de la presente resolución a la totalidad de Departamentos, Servicios y Unidades Administrativas Municipales, Gerencia Municipal de Urbanismo, Junta de Personal y Comité de Empresa a través de sus respectivos Presidentes, Organizaciones Sindicales presentes en la mesa de negociación, Sr. Concejal Delegado de Personal y Servicios Generales, Intervención Municipal, Gabinete de Alcaldía, y Consultoría Integral S.L, a los efectos procedentes.



## **Excmo. Ayuntamiento de Teruel**

SECRETARÍA GENERAL

**Tercero.-** Dar traslado de la presente resolución a la totalidad de los empleados municipales por vía telemática y proceder a la publicación de la misma en el Portal del Empleado del Ayuntamiento de Teruel

Así lo manda y firma el Ilmo. Sr. Alcalde de esta Ciudad, en Teruel, a 31 de octubre de 2012.

EL ALCALDE

ANTE MI  
EL SECRETARIO

Manuel Blasco Marqués

Ricardo Mongay Lancina