

**ACTA Nº 05/19
SESIÓN ORDINARIA DE LA COMISIÓN INFORMATIVA
DE PRESIDENCIA, INTERIOR Y ADMINISTRACIÓN LOCAL,
CELEBRADA EL DÍA 22 DE ABRIL DE 2019**

ASISTENTES:

PRESIDENTE:

Tte. de Alcalde Don Óscar Arroyo Terrón.

VOCALES:

Tte. de Alcalde Doña M. Sonsoles Sánchez-Reyes Peñamaría

Concejal Don Pablo Luis Gómez Hernández

Concejal Doña Raquel Arribas de la Fuente

Concejal Don Felipe Gutiérrez Hernández

Concejal Don Marco Antonio Serrano López

Concejal Don Alfonso González Garrido

Concejal Don Pedro Cabrero García

Concejal Doña Inmaculada Yolanda Vázquez Sánchez

Concejal Don Josué Aldudo Batalla

Concejal Doña Alba Moreno Tejedor

Concejal Doña Montserrat Barcenilla Martínez

Concejal Don Francisco Javier Cerrajero Sánchez

SECRETARIA:

Doña Aránzazu Fidalgo Pérez

TÉCNICOS:

Doña Begoña Mayoral Encabo

Don Alberto Pato Martín

Doña Sonia Ramos Ahijado

En la Ciudad de Ávila, siendo las nueve horas y dos minutos del día veintidós de abril de dos mil diecinueve, se reúne en la Sala de Comisiones de la Casa Consistorial, y bajo la Presidencia del Tte. de Alcalde Don Óscar Arroyo Terrón, la Comisión Informativa de Presidencia, Interior y Administración Local, al objeto de celebrar, en primera convocatoria, sesión ordinaria, y a la que concurren los miembros corporativos arriba relacionados, para tratar de los asuntos comprendidos en el Orden del Día, emitiendo los Dictámenes que más adelante constan.

El Concejal don Pedro Cabrero García se incorporó a la sesión en el **punto 3.- C** de los del Orden del Día.

D I C T Á M E N E S

1.- Aprobación, si procede, del Acta de la sesión anterior. Fue aprobada por unanimidad de los miembros de la Comisión presentes el acta de la sesión anterior, celebrada el día 26 de marzo de 2019.

2.- Presidencia:

A.- Pliego de cláusulas económico-administrativas y de prescripciones técnicas para contratar el suministro de vestuario laboral y equipos de protección individual. La

Presidencia dio cuenta a los presentes del pliego de cláusulas económico-administrativas y de prescripciones técnicas elaborado para contratar, mediante procedimiento abierto (teniendo en cuenta una pluralidad de criterios de adjudicación en base a la mejor relación calidad-precio), el suministro de vestuario laboral y equipos de protección individual, distribuido en tres lotes, y que cuenta con un presupuesto base de licitación de 46.220,38 euros, importe sobre el que se repercutirá el 21 % IVA (9.706,28 €) arrojando un total de 55.926,66 euros €, desglosado en precios unitarios y por cada uno de los lotes a contratar, en la siguiente forma:

Lote 1: Vestuario laboral para Maestros, Oficiales, Operarios, Personal de limpieza, Monitores, Socorristas y similares de los diversos servicios municipales: 13.452,32 € sobre el que se repercutirá el IVA al 21% (2.824,99 €) lo que representa un total de 16.277,31 €

Lote 2: Equipos de Protección Individual para Maestros, Oficiales, Operarios, Personal de limpieza, Monitores, Socorristas y similares de los diversos servicios municipales: 22.926 € sobre el que se repercutirá el IVA al 21% (4.814,46 €) lo que representa un total de 27.740,46 €

Lote 3: Vestuario laboral para Conserje, Ordenanzas y similares de los diversos servicios municipales: 9.842,06 €, sobre el que se repercutirá el IVA al 21% (2.066,83€) lo que representa un total de 11.908,89 €

Don Marco Antonio serrano pregunta si el contrato hasta ahora vigente se ha ejecutado correctamente, respondiendo doña Sonia Ramos que se ha cumplido con creces y se ha entregado lo contratado en tiempo y forma, sin perjuicio del parecer de los trabajadores sobre el vestuario en sí.

Sometido el asunto a votación, la Comisión dictaminó favorablemente por mayoría de siete votos, de los cinco miembros corporativos del P.P. y los dos del P.S.O.E., con las cinco abstenciones de los dos de Ciudadanos-Ávila presentes, del de Trato Ciudadano, del de I.U.CyL y del de U.P.yD., el pliego de referencia, en la forma que consta en el expediente, elevando cuanto antecede a la Junta de Gobierno Local para su aprobación, si procede.

B.- Pliego de cláusulas económico-administrativas y de prescripciones técnicas para contratar el suministro mediante adquisición de una bomba urbana pesada con destino al Servicio Municipal de Prevención y Extinción de Incendios y Salvamento. La Presidencia dio cuenta a los presentes del pliego de cláusulas económico-administrativas y de prescripciones técnicas elaborado para contratar, mediante procedimiento abierto (teniendo en cuenta una pluralidad de criterios de adjudicación en base a la mejor relación calidad-precio), el suministro mediante adquisición de una bomba urbana pesada con destino al Servicio Municipal de Prevención y Extinción de Incendios y Salvamento, y que cuenta con un presupuesto base de licitación de 330.578,51 €, IVA excluido, importe sobre el que se repercutirá el 21 % IVA, arrojando un total de 400.000,00 €.

La Presidencia agradece al Jefe en funciones del SEI el trabajo realizado, dada su complejidad técnica.

Doña Montserrat Barcenilla pregunta la razón de que se establezca como criterio de valoración en lugar de obligación contractual, la menor altura del vehículo, así como que la valoración de la reducción de plazos fuera más lineal, con puntuaciones intermedias; es informada por don Alberto Pato, quien manifiesta que la altura exigida al vehículo es suficiente para que entre por los arcos de la Muralla, y que una altura menor es difícil de conseguir por las prescripciones técnicas que se establecen, pero sería mejorable, de ahí que se valore, así como que el plazo máximo de reducción se limita a dos meses, y que la intención es que el vehículo se entregue el año en curso.

Doña Yolanda Vázquez critica la falta de ejecución de la partida a que se imputa la adquisición del vehículo, ya prevista en los años 2017 y 2018, más aún cuando está financiado, al menos parcialmente, por UNESPA, siendo como es imprescindible para el servicio, rogando la máxima agilidad en su contratación, asintiendo la Presidencia.

Don Marco Antonio Serrano agradece al sr. Pato el trabajo desarrollado, eminentemente técnico, pues considera que recoge todas las necesidades, pero critica, al igual que la sra. Vázquez, que este asunto nos e haya abordado con anterioridad, al tiempo que pregunta si se va a hacer algo con la autoescala que, al parecer, está dando problemas, respondiendo don Alberto Pato que dicho vehículo está en uso, aunque ha tenido alguna avería que considera entra en la normalidad.

Sometido el asunto a votación, la Comisión dictaminó favorablemente por mayoría de siete votos, de los cinco miembros corporativos del P.P. y los dos del P.S.O.E., con las cinco abstenciones de los dos de Ciudadanos-Ávila presentes, del de Trato Ciudadano, del de I.U.CyL y del de U.P.yD., el pliego de referencia, en la forma que consta en el expediente, elevando cuanto antecede a la Junta de Gobierno Local para su aprobación, si procede.

3.- Administración Local:

A.- Convocatoria y Bases para la provisión de ocho plazas de Agente de Policía Local.

Fue dada cuenta del borrador de convocatoria y bases elaborado para la provisión en propiedad de ocho plazas de Agente de Policía Local, vacantes en la plantilla de personal funcionario municipal e incluidas en la Oferta de Empleo del ejercicio 2018, del que se dio traslado a la Junta de Personal, en tanto que órgano de representación, para la emisión del oportuno informe, el cual fue evacuado en la forma que consta en el expediente tramitado al efecto y del que igualmente se dio cuenta.

Sometido el asunto a votación, la Comisión dictaminó favorablemente por mayoría de siete votos, de los cinco miembros corporativos del P.P. y los dos del P.S.O.E., con las cinco abstenciones de los dos de Ciudadanos-Ávila presentes, del de Trato Ciudadano, del de I.U.CyL y del de U.P.yD., la convocatoria y bases que han de regir la provisión en propiedad, mediante los sistemas que en las mismas constan, de las citadas plazas, elevando cuanto antecede a la Junta de Gobierno Local para su aprobación, si procede.

B.- Propuesta de Oferta de Empleo Público ejercicio 2019. Fue dada cuenta de la propuesta formulada por la Presidencia, en su calidad de Delegado del Área de Presidencia, Interior y Administración Local, en relación con la Oferta de Empleo Público de esta Corporación para el ejercicio 2019, de la que se ha dado cuenta en la Mesa de Negociación, en sesión celebrada el día 15 de abril pasado, del que igualmente se dio cuenta. La citada propuesta es del siguiente tenor:

"PROPUESTA.- El artículo 128,1 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, Texto Refundido de disposiciones vigentes en materia de Régimen Local, así como en el artículo 91,1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local, que establecen que la Oferta de Empleo ha de ajustarse a los criterios fijados por la normativa básica estatal, determinada para cada ejercicio en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Los Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, en aplicación de la previsión contenida en el artículo 134.4 de la Constitución, y en el artículo 38.1 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria., han sido prorrogados de forma automática.

El artículo 19 de Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, precepto que reviste carácter básico, al dictarse al amparo de los artículos 149 y 156 de la Constitución, conforme se señala en el párrafo séptimo del mismo, dispone, respecto a la incorporación de nuevo personal, la necesidad de aprobar la Oferta de Empleo Público, que, en todo caso, estará sujeta a las disponibilidades presupuestarias del Capítulo I del presupuesto de gastos y a los límites y requisitos que establece el citado artículo, determinándose que, para los ámbitos y sectores en que así se indica, la tasa de reposición será de hasta un máximo del cien por ciento de las bajas producidas y de un setenta y cinco por ciento para los restantes sectores.

Asimismo, la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, establece el procedimiento de cálculo de las tasas de reposición de efectivos, a efectos de aplicar el porcentaje máximo en cada caso, no computando las plazas que se convoquen para su provisión mediante procesos de promoción interna y las correspondientes al personal declarado indefinido no fijo mediante sentencia judicial.

Finalmente, la Disposición adicional centésima sexagésima quinta de la citada Ley 6/2018, establece una Tasa adicional de reposición de la policía local con el siguiente tenor literal: "Adicionalmente a lo previsto en el artículo 19 de esta Ley, y con el fin de garantizar el ejercicio de las

funciones de las Administraciones Públicas en materia de seguridad y orden público, en el supuesto de que en aplicación de lo establecido en el artículo 206.1 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social se produzca el anticipo de edad de jubilación de los policías locales, las Entidades Locales podrán disponer durante 2018, exclusivamente para este colectivo, de una tasa adicional de reposición determinada por el número de bajas que se prevean en este ejercicio y en el ejercicio 2019 como consecuencia de dicho adelanto de la edad de jubilación. Esta tasa adicional se descontará de la que pudiera corresponder en los ejercicios 2019 y 2020”.

Con fecha 14 de diciembre de 2018, se aprueba el Real Decreto 1449/2018, por el que se establece el coeficiente reductor de la edad de jubilación en favor de los policías locales al servicio de las entidades que integran la Administración Local. En virtud de esta norma se prevé para el presente ejercicio la jubilación anticipada de 1 Inspector, 6 oficiales y 7 Agentes de Policía Local.

Una vez estudiada la Plantilla de Personal desde el punto de vista de las vacantes existentes, previsión de jubilaciones y demandas de los diferentes servicios municipales, y, comprobada la existencia de consignación presupuestaria previa y suficiente para la cobertura de los puestos que deben ser objeto de reposición, se ha considerado prioritario el refuerzo del Servicio de Policía Local, así como el de Extinción de Incendios, a cuyo efecto resulta absolutamente ineludible proceder a la cobertura de las vacantes existentes con el fin de que queden debidamente atendidos con el número de mandos, y efectivos precisos. Se ha considerado igualmente urgente, la necesidad de cubrir las vacantes de los puestos de ordenanzas, que, como consecuencia de la promoción interna se han producido en el Servicio Municipal de Deportes (2) y en las Bibliotecas Municipales (1) y cuya cobertura resulta absolutamente imprescindible, para garantizar el funcionamiento de estos servicios.

Se ha considerado igualmente que, con fecha 27 de diciembre de 2018, la Junta de Gobierno Local ha aprobado la Oferta de Empleo Público del año 2018 con la inclusión en la misma de 19 plazas de acceso mediante turno libre y 6 de promoción interna, si bien, por lo expuesto, esta Tenencia de Alcaldía considera viable, desde el punto de vista tanto de su ejecución como presupuestario, la aprobación de la Oferta de Empleo Público de esta Corporación para el ejercicio 2019 que se propone, en la forma que sigue:

PLAZAS DE NUEVO INGRESO

FUNCIONARIOS DE CARRERA:

Nº	DENOMINACIÓN	Gr.	CLASIFICACIÓN	
1	JEFE DEL SEI	A1	Escala ADMÓN. ESPECIAL	Subescala Serv. ESPECIALES – CLASE EXTINCIÓN INCENDIOS/SUPERIOR
4	BOMBERO-CONDUCTOR	C2	Escala ADMÓN. ESPECIAL	Subescala Serv. ESPECIALES – CLASE EXTINCIÓN INCENDIOS
7	AGENTES POLICÍA LOCAL	C1	Escala ADMÓN. ESPECIAL/ Escala EJECUTIVA	Subescala Serv. ESPECIALES – CLASE POLICÍA LOCAL Categoría AGENTE
3	ORDENANZA	E	Escala ADMÓN. GENERAL	Subescala SUBALTERNA

PROMOCIÓN INTERNA

FUNCIONARIOS DE CARRERA:

Nº	DENOMINACION	Gr.	CLASIFICACION	
1	INSPECTOR POLICÍA LOCAL	A2	Escala A. ESPECIAL/ ESCALA TÉCNICA	Subescala SERV. ESPECIALES- CLASE POLICIA LOCAL/ Categoría INSPECTOR
6	OFICIAL POLICÍA LOCAL	C1	A. ESPECIAL/ Escala EJECUTIVA	Subescala SERV. ESPECIALES- CLASE POLICÍA LOCAL/ Categoría OFICIAL
1	ADMINISTRATIVO	C1	Escala ADMÓN. GENERAL	Subescala ADMINISTRATIVA”

Doña Montserrat Barcenilla anuncia que su grupo votará en contra de la propuesta, por considerar que es muy conservadora, no cubre jubilaciones y no contempla plazas de consolidación de empleo.

Doña Yolanda Vázquez declara, igualmente, que su voto grupo será contrario a la propuesta, pues no le parece coherente que un asunto que cuenta con el rechazo de los representantes sindicales pueda salir adelante por el voto de la parte política y su grupo no se muestra favorable a facilitar algo que

contradice la opinión de la parte sindical, como se manifestó en la Mesa de Negociación. La Presidencia considera que ello no contradice necesariamente el valor de la opinión de la representación sindical que, en su legítimo derecho, puede reivindicar un mayor número de plazas, pero la decisión no deja de ser una opción política. La sra. Vázquez entiende que lo deseable es hacer con carácter previo una valoración conjunta y no plantearlo de forma unilateral, contestando la Presidencia que estas reflexiones se hicieron ya en la Mesa.

Don Marco Antonio Serrano considera que la propuesta no aborda las necesidades de los servicios, opinando que es preciso informe de éstos para poder valorar con cierta seguridad, y pregunta si en las plazas de Policía no se reserva ninguna a movilidad, haciendo constar sus dudas de que la plaza de Jefe de SEI está clasificada como un A1. La Presidencia contesta que, en su opinión, no es preciso contar con informes escritos sobre necesidades de distintos servicios, pues se han detectado; en cuanto a turno de movilidad, es una exigencia legal que se concreta en las bases de la convocatoria correspondiente, y respecto a la plaza de Jefe del SEI asegura que así se dictaminó, y fue a Pleno junto con la documentación del presupuesto municipal.

Cerrado el debate y sometido el asunto a votación, la Comisión dictaminó favorablemente, en segunda votación y por mayoría de cinco votos de los miembros corporativos del P.P., ejerciendo la Presidencia su voto de calidad, con los cinco votos en contra de los dos del P.S.O.E., del de Trato Ciudadano, el de I.U.CyL y del de U.P.yD., y las dos abstenciones de los de Ciudadanos Ávila presentes, la propuesta transcrita en sus propios términos y, en consecuencia, la Oferta de Empleo Público de esta Corporación para el ejercicio 2019 en la forma que en la misma se detalla, elevando cuanto antecede a la Junta de Gobierno Local para su aprobación, si procede.

C.- Recurso potestativo de reposición formulado por FeSP-UGT contra acuerdo del Pleno Corporativo relativo a incremento del complemento de productividad del Servicio de Extinción de Incendios y Salvamento por salidas a la provincia. Fue dada cuenta del recurso potestativo de reposición formulado por FeSP-UGT contra acuerdo del Pleno Corporativo, de fecha 30 de enero de 2019, por el que se resolvía el incremento del complemento de productividad del servicio de extinción de incendios y salvamento por salidas a la provincia, así como del informe emitido al respecto por Secretaría General, que es del siguiente tenor:

“INFORME.- Se evacua el presente en cumplimiento de lo establecido en el art. 92 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local y art. 3 del Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional y a instancia del Teniente de Alcalde Delegado de Presidencia, Interior y Administración Local.

ANTECEDENTES

El motivo del presente se contrae en exclusiva al recurso de reposición interpuesto por la **FEDERACIÓN DE EMPLEADAS Y EMPLEADOS DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE UGT CASTILLA Y LEÓN** contra el acuerdo, de fecha 30 de enero de 2019, del Pleno Corporativo por el que se resolvía el incremento del complemento de productividad del servicio de extinción de incendios y salvamento por salidas a la provincia.

Y ello sustancialmente motivado por cuanto a juicio del recurrente:

1º.- No han existido negociaciones ni consultas con las organizaciones sindicales con representación en el Ayuntamiento ni tampoco en la Mesa de Negociación, para el establecimiento del incremento de la retribución fijada por salidas a la provincia en el vigente Pacto de Aplicación al personal funcionario del Ayuntamiento de Ávila, así como sus criterios de reparto, concretamente artículo 12.6.

2º.- No se ha establecido criterios de cuya consecución o desempeño del puesto dependa su percepción; por otro lado, el acuerdo expresa que no se ha efectuado evaluación alguna ni se va a efectuar del cumplimiento o incumplimiento por cada funcionario de los criterios que dieran lugar a la percepción del complemento desconociéndose, por tanto, el criterio de adjudicación, careciendo así el reparto del complemento de productividad de motivación alguna.

FUNDAMENTOS LEGALES

PRIMERO.- El contenido básico del complemento de productividad y su régimen viene definido por el art. 5 del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los Funcionarios de Administración Local que dispone lo siguiente:

"1. El complemento de productividad está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el funcionario desempeña su trabajo.

2. La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo.

3. En ningún caso las cuantías asignadas por complemento de productividad durante un período de tiempo originarán ningún tipo de derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos.

4. Las cantidades que perciba cada funcionario por este concepto serán de conocimiento público, tanto de los demás funcionarios de la Corporación como de los representantes sindicales.

5. Corresponde al Pleno de cada Corporación determinar en el presupuesto la cantidad global destinada a la asignación de complemento de productividad a los funcionarios dentro de los límites máximos señalados en el artículo 7,2,b), de esta norma.

6. Corresponde al Alcalde o al Presidente de la Corporación la distribución de dicha cuantía entre los diferentes programas o áreas y la asignación individual del complemento de productividad, con sujeción a los criterios que en su caso haya establecido el Pleno, sin perjuicio de las delegaciones que pueda conferir conforme a lo establecido en la Ley 7/1985, de 2 de abril"

En el mismo sentido, el art. 24 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, establece que:

"La cuantía y estructura de las retribuciones complementarias de los funcionarios se establecerán por las correspondientes leyes de cada Administración Pública atendiendo, entre otros, a los siguientes factores:

...

c) El grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el funcionario desempeña su trabajo y el rendimiento o resultados obtenidos."

De los diferentes aspectos que establecen estos preceptos y a los efectos del presente, conviene reseñar los siguientes:

- a) Está destinado, entre otras cuestiones, a retribuir el especial rendimiento y la actividad extraordinaria de los funcionarios.
- b) La apreciación deberá realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados.
- c) Corresponde al Pleno de cada Corporación determinar en el presupuesto la cantidad global destinada a la asignación de complemento de productividad.
- d) Corresponde al Alcalde la distribución de dicha cuantía entre las diferentes áreas y la asignación individual del complemento de productividad, con sujeción a los criterios que en su caso haya establecido el Pleno.

De esta caracterización se infiere que:

- El complemento de productividad es el único concepto retributivo complementario de carácter subjetivo e individual y así se diferencia del complemento específico y del complemento de destino porque estos dos últimos son de naturaleza objetiva al hallarse vinculados al «puesto de trabajo».

- El complemento de productividad es, en cambio, un concepto retributivo de carácter eminentemente motivador, al ir encaminado esencialmente a compensar el esfuerzo personal del funcionario,

- El complemento de productividad debe, por otra parte, vincularse a objetivos previamente fijados y resultados posteriormente obtenidos, por lo que la valoración de la productividad deberá efectuarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del «puesto de trabajo» y los «objetivos asignados» al mismo.

- En ningún caso las cuantías asignadas en concepto de complemento de productividad, durante un ejercicio económico, podrán dar origen a ningún tipo de «derecho individual» respecto a las valoraciones correspondientes a los ejercicios sucesivos: no se trata, por tanto, de una retribución «consolidable».

- Corresponde al Pleno de la Entidad, la determinación, en el Presupuesto anual, de la cantidad a destinar para atender al gasto presupuestario por complemento de productividad para los

funcionarios locales, dentro de los límites marcados en el art.7.2.b) del R.D. 861/1986, así como los criterios de distribución, entre el personal de la Entidad,

- Estos criterios de distribución se pueden negociar con los representantes de los funcionarios, sin que esta negociación tenga por qué adquirir carácter vinculante; también se puede negociar el método a utilizar para efectuar dicha asignación. NO se establece de manera obligada la negociación de la cuantía que corresponde al Alcalde más allá de que los Delegados y Juntas de personal, así como los demás funcionarios de la Entidad, tengan derecho a tener conocimiento respecto a las cantidades a percibir por complemento de productividad.

En tal sentido, el art. 37 del EBEP reseña que.

1. Serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, las materias siguientes:

*b) La **determinación y aplicación** de las retribuciones complementarias de los funcionarios.*

Que es justamente lo que consta realizado, sin que resulte obligado negociar singularmente la cuantía reservada normativamente al Alcalde. Desde esta perspectiva no existe lesión el contenido esencial del derecho de libertad sindical.

Y es que, como se afirma, *esa retribución complementaria tiene su carácter de incentivo eminentemente personal, de modo que no está destinada a retribuir el puesto de trabajo, sino la concurrencia de determinadas circunstancias demostrativas del especial rendimiento y dedicación de un/os concreto/s empleado/s público/s, por lo que se trata de un complemento subjetivo e individual ya que, en caso contrario, se estaría desnaturalizando la esencia y finalidad del complemento. No pueden retribuir, por tanto, la mera realización del trabajo ordinario. Su devengo se hace depender exclusivamente del hecho objetivo de que el servicio ordinario se preste en determinadas circunstancias subjetivas que revelen el mayor empeño que un funcionario ponga en el desarrollo de su función profesional.*

SEGUNDO.- Debe cohonestarse cuanto antecede con el **Convenio de prevención y extinción de incendios entre la Excma. Diputación Provincial de Ávila y el Excmo. Ayuntamiento de Ávila** en el que se expresa que con el fin de atender los requerimientos de interés público que para la Capital y la Provincia de Ávila representa una adecuada prestación del Servicio de Prevención, Extinción de Incendios y Salvamentos, se hace preciso armonizar todos los medios personales y materiales de que disponen ambas instituciones públicas, mediante la cooperación económica, técnica y administrativa articulada en este convenio. Y que el Ayuntamiento de Ávila, aun no correspondiéndole legalmente la prestación de los servicios que por medio del mismo compromete, dispone de un Servicio de Prevención, Extinción de Incendios y Salvamentos, que viene efectuando salidas a los distintos pueblos de la provincia, con el consiguiente esfuerzo en la atención a los incidentes de la capital.

Adicionalmente y a la vista del informe emitido por el Jefe de funciones operativas del Servicio Municipal de Extinción de Incendios, relativo a la posibilidad de promover una mejora en las retribuciones de las personas que conforman dicho Servicio y, de forma singular en el concepto "Salidas a la provincia", habida cuenta la realización, por parte de la plantilla, de un esfuerzo singular y para que se pueda contribuir en la motivación, formación y especialización que desarrolla el personal del Servicio.

Así las cosas, es indudable que las denominadas "Salidas a la provincia" forman parte del denominado complemento de productividad (no se alcanza otro concepto retributivo de los legalmente establecidos para funcionarios) y retribuye, de conformidad con lo dispuesto en el art. 5 del Real Decreto 861/1996, de 25 de abril, por el que se establece el régimen retributivo de los funcionarios de la Administración Local, el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el funcionario desempeña su trabajo en un ámbito territorial que en principio no le es obligado pero que por mor del concierto de voluntades corporativas y en el marco de la cooperación interadministrativa se dispone y exige.

Su devengo, en su actual configuración, son fruto de los acuerdos alcanzados en la Mesa de Negociación del Pacto de aplicación al personal funcionario suscrito el 22 de diciembre de 2008, que estableció su existencia como tal y los criterios para su apreciación directamente vinculados y condicionados a la suscripción y vigencia de un convenio de colaboración con la Diputación Provincial. Por ende, concurriendo el supuesto de hecho causante y estando directamente relacionado al servicio al que se contrae, está plenamente justificada su aplicación.

Reiteramos, el concepto de productividad por salidas a la provincia fue definido en su momento y concertado con los representantes sindicales, manteniéndose desde entonces.

Consta en el Pacto de Aplicación al Personal Funcionario del Excmo. Ayuntamiento de Ávila en su artículo 10, lo siguiente:

"Complemento de productividad. *Está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el funcionario desempeña su trabajo, apreciado en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo.*

Las cantidades que perciba cada funcionario por este concepto serán de conocimiento público, tanto de los demás funcionarios de la Corporación como de los representantes sindicales."

Su artículo 12.6 indica:

"Salidas a la Provincia. *Concepto destinado a retribuir al personal del Servicio de Extinción de Incendios con motivo de las salidas que, en virtud del convenio de colaboración suscrito con la Excmo. Diputación Provincial, realice dicho personal fuera del término municipal y en la provincia de Ávila. Dicho concepto se retribuirá a razón de 159,26 €"*

Por tanto, consta su determinación y los motivos de su aplicación.

El criterio de reparto es igualmente obvio que viene siendo asumido históricamente y que no es otro que el lógico la prestación material que de su denominación y se infiere a favor de los funcionarios que realizan este servicio.

Por ende, el concepto y su aplicación en virtud del convenio de referencia con la Excmo. Diputación Provincial constan expresamente acordados, fueron en su momento negociados y vienen de manera reiterada e indiscutida aplicándose.

Tan es así que el calendario y número de efectivos derivado del mismo está vinculado y toma en consideración el simultanear las actuaciones en el término municipal y en la provincia, lo que predetermina justamente el esfuerzo y dedicación de la plantilla para atender a un servicio fijado por vía de convenio (esto es, por voluntad corporativa en el marco de una cooperación interadministrativa) y no como prescripción obligada normativamente o servicio impuesto por ley. Es ahí donde encuentra fundamento el especial esfuerzo y dedicación de la plantilla del SPEIS.

Y es que la falta de negociación, solo cuando sea procedente y obligatoria, supone la ausencia de un elemento esencial que vicia el procedimiento y hace nulo el acto (Sentencia de la Audiencia Nacional de 19 de abril de 2010, rec. 1001/2008), lo que no es el caso.

A ello no se opone el hecho de la denuncia de dicho Pacto sin que al día de la fecha se haya llegado a un nuevo acuerdo al respecto, ya que ha de entenderse que su contenido normativo se ha visto prorrogado a tenor de su disposición adicional 6ª.

TERCERO.- Siendo ello así, desde su dimensión económica es evidente que existe partida en los presupuestos municipales aprobada por el pleno que recoge una cuantía global por dicho concepto.

Y además, como venimos afirmando, la cuantificación y asignación individualizada a cada funcionario de la misma corresponde al Alcalde (o teniente de alcalde en quien delegue por razón de la materia) en la medida que refiere el mencionado art. 5 del RD 861/1986.

Cuestión distinta es que inicialmente figurase una cuantía referencial en el acuerdo y negociación reseñada que, por cierto, no ha sido revisado formalmente desde entonces a pesar del cambio de las circunstancias y coyuntura del servicio y de la plantilla; pero, en puridad, la determinación de dicha cuantía corresponde al Alcalde y es una competencia que no le puede ser usurpada aun cuando por razones de publicidad y transparencia haya sido incorporada al acuerdo del pleno corporativo recurrido, en buena medida, para dar cumplida respuesta a la necesidad de que sea de público conocimiento.

Por tanto:

1º.- La determinación del concepto productividad *salidas a la provincia* fue negociado y reflejado en acuerdo con los representantes sindicales.

2º.- Del mismo modo es evidente que su aplicación y abono lo será en función de la realización de la prestación, independientemente de que se haya estipulado su temporalización mensual como criterio de pago.

3º.- La cuantía corresponde determinarla al Alcalde por lo que no precisa de negociación singular.

No obstante, conviene referir a mayor abundamiento, que no se alcanza a comprender un acuerdo como el impugnado que cuantifica esa retribución complementaria sin haber oído o

mantenido conversaciones (incluso negociaciones sobre la cuantía final) con los funcionarios del servicio concernido a través de la Tenencia de Alcaldía delegada, más allá del alcance formal que se quiera dar a dicha audiencia.

Por lo expuesto y con fundamento en cuanto antecede, cabe colegir que el acuerdo plenario es conforme a derecho sin que se aprecie causa de nulidad que lo invalide por lo que procede a juicio de quien suscribe la **DESESTIMACIÓN DEL RECURSO** interpuesto por la FEDERACIÓN DE EMPLEADAS Y EMPLEADOS DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE UGT CASTILLA Y LEÓN contra el acuerdo, de fecha 30 de enero de 2019, del Pleno Corporativo por el que se resolvía el incremento del complemento de productividad del servicio de extinción de incendios y salvamento por salidas a la provincia y por ende ratificar dicho acuerdo de asignación, de forma individualizada al personal del Servicio de Extinción de Incendios que, de acuerdo con la definición del Pacto de Aplicación al Personal Funcionario, realice salidas fuera del término municipal y en la provincia de Ávila, en virtud del convenio de colaboración suscrito con la Excma. Diputación Provincial, del complemento de productividad por Salidas a la provincia por importe de **330 € mensuales** durante la vigencia del convenio citado, en razón a cuanto antecede.”

Doña Montserrat Barcenilla manifiesta no estar de acuerdo con el informe, pues su fundamentación le parece forzada, y considera que este asunto debería regularse en el próximo Pacto/Convenio Colectivo, estableciendo una cantidad fija y una variable en función de las salidas efectivas realizadas.

Doña Yolanda Vázquez recuerda que su grupo apoyó la propuesta en el Pleno Corporativo, si bien no le consta que hubiera un informe sobre el particular, asegurando la Presidencia que sí fue emitido en su día y que, en caso de no contar con él, se lo puede proporcionar. La sra. Vázquez considera que este asunto fácilmente se judicializará, de modo que anuncia su abstención.

Don Pedro Cabrero declara que su grupo mantendrá su voto, que en su día ya fue contrario al Convenio suscrito con Diputación y a la propuesta sobre productividad.

Sometido el asunto a votación, la Comisión dictaminó favorablemente por mayoría de cinco votos de los miembros corporativos del P.P., con los cuatro votos en contra de los tres de Ciudadanos Ávila y el de I.U.CyL, y las cuatro abstenciones de los dos del P.S.O.E., del de Trato Ciudadano y del de U.P.yD., la desestimación del recurso potestativo de reposición interpuesto por la FEDERACIÓN DE EMPLEADAS Y EMPLEADOS DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE UGT CASTILLA Y LEÓN contra el acuerdo de fecha 30 de enero de 2019 del Pleno Corporativo, mediante el que se resolvió el incremento del complemento de productividad del servicio de extinción de incendios y salvamento por salidas a la provincia y, en consecuencia, la ratificación del acuerdo impugnado, elevando cuanto antecede al Pleno Corporativo para la adopción del acuerdo precedente.

D.- Propuesta sobre acción social destinada a empleados municipales. Fue dada cuenta de la propuesta que, sobre acción social destinada a empleados municipales, ha sido formulada por la Presidencia, en su calidad de Tte. de Alcalde Delegado del Área, que trae causa en la necesidad, a la vista de las apreciaciones planteadas desde la Intervención Municipal, de formalizar ante el Pleno Corporativo determinadas cuestiones en materia de acción social destinada a los empleados públicos municipales, así como del informe emitido al respecto por la Secretaría General, cuestión que fue tratada con los grupos políticos municipales y la representación sindical en el seno de la Mesa de Negociación, en sesión celebrada el día 15 de los corrientes, con el resultado del que igualmente se dio cuenta.

Cabe indicar, entre los antecedentes de este asunto que, con fecha 29 de noviembre de 2012 se alcanzó acuerdo sobre acción social del Ayuntamiento de Ávila, firmado por representantes de diversos grupos municipales, que suponían la mayoría de la Corporación y los representantes de CCOO y CSI-CSIF, que incluía determinados conceptos en materia de acción social.

Con fecha 11 de junio de 2013, los mismos interlocutores acordaron prorrogar la vigencia del mencionado acuerdo de fecha 29 de noviembre de 2012, hasta el 31 de enero de 2016.

Con fecha 7 de mayo de 2015 se acordó, igualmente, vincular la validez y vigencia del Acuerdo de fecha 29 de noviembre de 2012, a la acordada de forma unánime por la Mesa General de negociación el 11 de junio de 2013, para el Pacto y Convenio Colectivo de aplicación, respectivamente, al personal funcionario y laboral municipales. Este acuerdo (11 junio 2013), incorpora lo siguiente:

PRIMERO: el artículo 2 del Convenio Colectivo queda redactado en los siguientes términos:

"Artículo 2.-Ambito temporal. El presente Convenio, entrará en vigor con efectos de 1 de enero de 2008 y tendrá validez hasta el día 31 de enero de 2016."

SEGUNDO: el artículo 6 queda como sigue:

"Artículo 6.- Prórroga. Denunciado el Convenio y hasta tanto se logre un nuevo acuerdo expreso, se mantendrá en vigor en todo su contenido normativo. Si no media denuncia, o si mediando no se hace en tiempo y forma, el Convenio se prorrogará por tácita reconducción, salvo en lo que afecta a las retribuciones, que se estará a lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año."

Debe, en consecuencia, entenderse vigente tanto el convenio colectivo del personal laboral de este Ayuntamiento como el acuerdo sobre diversas medidas de acción social de fecha 29 de noviembre de 2012.

Así mismo, ha de notarse que, durante el período de aplicación de este acuerdo, a partir del ejercicio 2018, han venido surgiendo algunas dudas sobre la legalidad de las disposiciones incorporadas al acuerdo de acción social, por parte de la Intervención Municipal.

Requerido informe jurídico a la Secretaría General, y evacuado éste, de su contenido se desprende la legalidad de la práctica totalidad de las medidas incluidas en el acuerdo, con la única excepción de los premios por rendimiento y años de servicio, que, tal y como se concluye en el mencionado informe, dichos premios deben considerarse nulos e inaplicables.

La Presidencia recuerda que esta propuesta nace como consecuencia de los requerimientos de la Intervención Municipal y el informe emitido por Secretaría General.

Doña Montserrat Barcenilla considera que debería incorporarse una propuesta concreta sobre los premios de antigüedad y que, sobre horas extraordinarias, se realice lo que la ley establece al respecto.

Doña Yolanda Vázquez da por reproducidas sus intervenciones en la Mesa de Negociación, al igual que don Pedro Cabrero, quien entiende que debe llegarse a un consenso con los agentes sociales, pues no le parece aceptable ir en contra de su opinión en un asunto que será permanente en el tiempo, y abonar lo que se debe, por el riesgo de impugnación que conlleva. La Presidencia afirma que la intención siempre ha sido velar por el abono de lo adeudado.

Visto, en consecuencia, el informe de la Secretaría General ya indicado, y una vez cerrado el debate y sometido el asunto a votación, la Comisión dictaminó desfavorablemente, por mayoría de ocho votos de los tres miembros corporativos de Ciudadanos-Ávila, los dos del P.S.O.E., del de Trato Ciudadano, del de I.U.CyL. y del de U.P.yD., con los votos a favor de los cinco del P.P., la propuesta de la Tenencia de Alcaldía Delegada de Presidencia, Interior y Administración Local relativa a diversas medidas en materia de acción social destinadas a empleados municipales.

4.- Asuntos de la Presidencia. No se plantearon.

5.- Ruegos y Preguntas.

A.- Por doña Montserrat Barcenilla se formularon los siguientes:

- Reitera la solicitud de información, ya interesada en sesión anterior, sobre disponibilidad y acceso, por parte de determinados empleados públicos, de las aplicaciones de gestión municipal y quién lo ha autorizado.

- Ruego se disponga lo procedente para el impulso de los trámites necesarios para contestar a las alegaciones formuladas respecto a la RPT en este mandato. La Presidencia toma nota.

- Pregunta si el acuerdo sindical sobre acción social sigue vigente, en cuyo caso solicita que se aplique, la Presidencia responde que interesará informe de Secretaría sobre el particular.

B.- Doña Yolanda Vázquez pregunta cuándo se procederá a la aprobación definitiva del acuerdo plenario sobre la RPT y cuántas alegaciones se han formulado. La Presidencia responde que se han formulado menos alegaciones por el momento, pero que todavía está el plazo abierto, así como que la idea sería resolverlas a la mayor brevedad.

C.- Don Pedro Cabrero pregunta si ya se ha nombrado el Delegado de Protección de Datos, dado que las funciones que se le debe atribuir no constan en las fichas de la RPT, respondiendo la Presidencia que se están contemplando diversas opciones, y entre ellas externalizarlo.

Y no habiendo más asuntos que tratar, la Presidencia levantó la sesión, siendo las nueve horas y cuarenta y tres minutos del día al principio indicado, de todo lo cual, yo, la Secretaria, doy fe.

vºBº
El Presidente,

Ávila, 22 de abril de 2019
La Secretaria de la Comisión.,

ANEXO QUE SE CITA

PRIMERO: GRATIFICACIONES POR SERVICIOS EXTRAORDINARIOS. Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo que se realice sobre la duración de la jornada ordinaria de trabajo. Cuando estas horas se presten durante el periodo de tiempo comprendido entre las veintidós horas y las seis horas, tendrán la consideración de horas extraordinarias nocturnas. Se consideraran horas extraordinarias festivas, las prestadas en sábado, domingo y festivo, iniciándose a tal efecto el festivo a las veintidós horas del día anterior. Ambos conceptos pueden concurrir dando lugar en estos casos a las horas extraordinarias festivas y nocturnas.

La prestación de horas extraordinarias será voluntaria para el empleado municipal, salvo necesidades urgentes y/o imprevisibles del Servicio.

- Retribución y compensación de servicios extraordinarios:

- a) Retribución: durante la vigencia del presente Convenio la cuantía en euros de la hora extraordinaria será la siguiente:

GPO/CATG.	CUANTIA	FEST o NOCT	FEST y NOCT
A1/I	23,63	26,45	28,37
A2/II	19,58	21,72	23,70
B (PD)	----	----	----
C1/III	16,22	18,38	19,67
C2/IV	14,87	17,06	18,32
AP/V	12,94	14,36	15,51

- b) Compensación: siempre que sea posible, en atención a las necesidades del servicio, podrá sustituirse el abono de la hora por una compensación en horas de descanso en la forma que sigue:

* Por cada hora extraordinaria prestada en día laborable y en mañana o tarde se compensará con dos horas de descanso.

* Por cada hora extraordinaria nocturna o festiva la compensación será de dos horas y media.

* Por cada hora extraordinaria nocturna y festiva la compensación será de tres horas.

- La realización de las horas extraordinarias necesarias se sujetará a las siguientes reglas:

1.- El número de horas extraordinarias realizadas por el personal municipal a lo largo del año no podrá en ningún caso ser superior al legalmente previsto.

2.- Con carácter preceptivo y previo, salvo en casos de reconocida urgencia, será preciso complementar por parte de los jefes o responsables de los servicios, el correspondiente informe-propuesta de realización de horas extraordinarias, con expresión de las causas que las motiven, y de las personas que vayan a efectuarlas, requiriéndose la conformidad del Concejal Delegado responsable del Area, y la pertinente aprobación de la Tenencia de Alcaldía de Presidencia Administración Local, y Seguridad.

Se dará cuenta a la Junta de Personal y Comité de Empresa de las horas extraordinarias realizadas por el personal al momento de su abono, y según relación nominal de trabajadores.

El Servicio de Recursos Humanos llevará un control exhaustivo de las horas extraordinarias abonadas, con expresión de los datos personales del trabajador, número de horas realizadas, el día y la causa de justificación.

c) El incremento de la cuantía de las gratificaciones se realizará conforme al porcentaje establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para las retribuciones del personal perteneciente a las distintas Administraciones Públicas.

SEGUNDO: MEJORAS SOCIALES; En materia de protección social, este Acuerdo abarcará las siguientes líneas de ayuda: Ayudas de estudio a titulares y/o beneficiarios; Prestaciones Sociales y Ayuda por Seguro Sanitario.

Para su desarrollo se contará con una partida presupuestaria por importe de 106.000,00 €, siendo la Comisión de Seguimiento quién estudie y distribuya los fondos asignados para tales fines, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones:

- a) Por los conceptos de Mejoras Sociales, cada empleado municipal no podrá superar la cuantía de 210 €/convocatoria.
- b) No obstante lo anterior, si una vez resuelta la convocatoria hubiera sobrante en la partida, las ayudas concedidas será incrementadas proporcionalmente hasta alcanzar el crédito inicial consignado.
- c) La presentación de solicitudes se realizará en el mes de noviembre de cada año.

2.- Peticionarios.

- *Titulares: empleados municipales en activo, en propiedad, interinos, fijos o temporales en la parte no cubierta por el sistema de seguridad social.*

-

- Beneficiarios: Las personas que, incluidas en alguno de los apartados siguientes, convivan con el titular del derecho y dependan económicamente de este, siempre que no obtengan rentas procedentes del trabajo, actividad económica o pensión, superior al salario mínimo profesional.

a) *Cónyuge, salvo extinción legal del vínculo matrimonial, o pareja en situación análoga a la conyugal, debidamente acreditada.*

b) *Descendientes sin límite de edad, e incapacitados permanentes para cualquier trabajo.*

Para poder solicitar estas ayudas para el cónyuge o pareja, éste no deberá tener ingresos propios y dependerá económicamente del empleado municipal.

En caso de hijo huérfano de empleado municipal, estas ayudas serán independientes de la situación económica del cónyuge.

Con carácter general, esta ayuda no se concederá a aquellos trabajadores cuyo vínculo laboral con este Excmo. Ayuntamiento hubiese desaparecido tras la fecha de finalización del plazo de presentación de las solicitudes, así como las de aquellos que no cumplen con los siguientes requisitos:

a) Relación de servicios continuados en el Excmo. Ayuntamiento de Avila de al menos un año, quedando excluidos aquellos que hubiesen obtenido la condición de funcionario de carrera/personal laboral fijo en plantilla.

b) Permanecer en activo al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Avila en el momento de resolución de la convocatoria.

3. *Tramitación:*

Para percibir las ayudas mencionadas deberá presentarse en el Registro General solicitud formal del empleado municipal, dirigida al Ilmo. Sr. Alcalde Presidente, acompañada de la documentación que se indica para cada una de ellas.

Se podrá optar a las siguientes líneas de ayuda:

LINEA A) Ayudas de Estudio a Titulares y/o Beneficiarios

1. La concesión de ayudas para estudios de titulares, hijos, cónyuges y parejas del personal de este Excmo. Ayuntamiento, para el curso o cursos sucesivos, se determinan en razón de los siguientes niveles académicos, y sus equivalencias, adaptadas en todo caso a la normativa vigente:

Enseñanzas Régimen General	Enseñanzas artísticas	Enseñanza de Idiomas
- Licenciatura, Diplomatura,	Estudios superiores de conservación y restauración de bienes culturales, de cerámica, de diseño y de vidrio, Ciclos	
- Educación Universitaria (1º, 2º, 3º ciclo)	formativos de Grado Superior de Artes Plásticas y diseño, Grado Superior de música y Danza, Grado Superior de Arte Dramático	
- Ciclos formativos de Grado Superior		
- Bachillerato, Ciclos formativos de Grado Medio	Ciclos formativos de Grado Medio de artes Plásticas y Diseño, 2º y 3º ciclo de grado medio de música y danza	Ciclo superior (4º y 5º)
- ESO, Primaria y Educación Infantil	1º Ciclo de Grado Medio y grado elemental de música y danza	Ciclo elemental (1º, 2º, 3º)
- Guardería		

Esta ayuda no se concederá a:

- Las que incumplen cualquiera de las condiciones establecidas, sin perjuicio de conceder un plazo de 10 días a los interesados con el fin de que dentro del mismo puedan entregar aquella documentación preceptiva con el fin de subsanar su solicitud.
- Alumnos que repitan curso.

6. Los documentos a presentar, junto con la solicitud en el modelo formalmente establecido serán:

- A) Justificante de las notas obtenidas en el curso anterior, en su caso.
- B) Justificante de los estudios (oficiales) a cursar en el presente ejercicio académico.
- C) Declaración jurada de que no perciben ningún tipo de ayuda por este concepto de otros Organismos.
- D) Certificación de la entidad, pública o privada, donde preste servicios el cónyuge/pareja de que no percibe ayudas por este concepto

Línea B) Prestaciones Sociales

1. Se establecen las siguientes ayudas de carácter social:

CONCEPTO

1.- GASTOS OCULARES

- a) Gafas graduadas Se entiende por gafas graduadas la ayuda compuesta por una ayuda por montura y una ayuda por cristales.
- b) Renovación de cristales
- c) Lentillas
- c) Renovación lentillas

2.- GASTOS ODONTOLÓGICOS

- a) Dentadura completa (inferior y superior)
- b) Dentadura superior o inferior
- c) Piezas, cada una, con un máximo de doce
- d) Empastes

- e) Otros: los tratamiento de ortodoncia para los beneficiarios menores de dieciocho años, así como todo tipo de gastos odontológicos o estomatológicos (incluyendo radiografías y excluyendo extracciones) no citados en los apartados anteriores.

3.- PROTESIS ORTOPÉDICAS

- a) Calzado ortopédico incluidas plantillas
- b) Plantillas
- c) Otras prótesis, (mama, cadera, rodilla, marcapasos, etc)

4.- OTRAS PRESTACIONES

- a) Audífonos
- b) Aparatos de fonación, articuladores vibrotáctiles y restantes prótesis especiales
- c) Adquisición de vehículos para inválidos afectados invalidez de carácter permanente
- e) Pruebas y Consultas médicas

En los supuestos previstos en los anteriores epígrafes, la ayuda a conceder será la de la cantidad realmente satisfecha, según factura, si esta fuera inferior a 210 €. En caso contrario, el empleado municipal recibirá hasta un máximo de 210 € independientemente del coste abonado.

El pago de los gastos que se originen deberá ser abonados por el interesado en el centro donde sea atendido, presentando factura al Ayuntamiento para su reintegro.

3.- Los documentos a presentar junto con la solicitud serán la factura en el que consten los datos relativos a la identidad del interesado y la Identificación fiscal del profesional que prestó el servicio o establecimiento en que se realizó la adquisición.

Línea C) Ayuda Seguro Sanitario. Se establece una ayuda económica de hasta 210 €/año para aquellos empleados municipales que complementen su asistencia sanitaria con un seguro privado. Para el abono de esta ayuda deberá acreditarse la suscripción de dicho seguro debiendo adjuntarse a la solicitud copia de la póliza suscrita así como del abono de la prima correspondiente.

TERCERO.- SEGURO DE RESPONSABILIDAD CIVIL; SEGURO DE VIDA; SEGURO DE ACCIDENTES.

Todos los empleados municipales tendrán derecho a un seguro de responsabilidad civil, por reclamaciones que se deriven de actuaciones profesionales, a un seguro de vida, por fallecimiento, invalidez total y permanente, así como de accidentes, todo ello según la/s póliza/s de seguro que al efecto tiene suscritas el Ayuntamiento, y que se describen a continuación:

- a) SEGURO DE RESPONSABILIDAD CIVIL:
 - Riesgo cubierto: Daños personales, materiales y sus perjuicios consecuenciales involuntariamente causados a terceros por actos u omisiones propios y de las personas que deban responder (entendiendo como tales, entre otros, funcionarios y personal laboral), como consecuencia del funcionamiento normal o anormal de los servicios públicos propios de la Corporación.
 - Franquicia: General de 450,00 €.
 - Límite máximo de indemnización a cargo del asegurador: 1.502.530,26 €.

- b) SEGURO DE VIDA:
 - Riesgos cubiertos: Para personal en activo, Principal muerte; Complementario: invalidez permanente profesional e invalidez permanente absoluta:
 - Capital asegurado: 24.040,48 €.

- c) SEGURO DE ACCIDENTES:
 - Riesgos cubiertos: Lesión corporal derivada de una causa violenta, súbita y externa, ajena a la intencionalidad de asegurado, que produzca muerte o invalidez permanente o incapacidad temporal, según las condiciones generales y particulares de la póliza.
 - Capital asegurado 42.070,85 € en supuestos de muerte o invalidez permanente. Indemnizaciones porcentuales en el resto de lo supuestos.
 - Límite máximo de indemnización a cargo del asegurador: 1.202.024,21 €.

CUARTO.- AYUDA FAMILIAR. Quienes tengan a su cargo hijos minusválidos en un grado igual o superior al 65 por ciento de minusvalía, percibirán por dicho concepto la cantidad de 47,63 € mensuales. Percibirán igual cuantía, previo informe favorable de la Comisión de Seguimiento, los empleados municipales afectados de cualquier patología de carácter crónico que suponga una carga económica extraordinaria de carácter mensual a la familia, así como los empleados municipales con hijos en idéntica situación.

QUINTO.- ANTICIPOS REINTEGRABLES.

1. Todos los empleado municipales tendrán derecho al anticipo de hasta 3.925,45 €, a reintegrar en 14 mensualidades sin cargo de interés alguno. No se concederá anticipo alguno hasta tanto haya sido liquidado el total del anterior. Estos anticipos serán concedidos de forma automática hasta que se agote la partida presupuestaria consignada al efecto. En el supuesto de que las solicitudes excedan de

dicha cantidad, se irán resolviendo conforme vayan siendo reintegradas, y por orden de presentación de la correspondiente solicitud.

2. Todos los empleados municipales del Ayuntamiento de Avila tendrán derecho a un anticipo reintegrable en un período de 24 meses, respecto de un monto total de 8.377,21 € mensuales, revisables anualmente de acuerdo con el I.P.C. anual real, que la Corporación pone a disposición de los mismos. Será distribuido por partes iguales y proporcionalmente al número de peticiones, que habrán de ser formuladas por el interesado mediante escrito motivado. Este anticipo no lleva consigo la fijación de interés alguno, siendo compatible con el anticipo de las dos mensualidades, siempre y cuando su tramitación no sea simultánea.

Estos anticipos se concederán por causas de fuerza mayor o excepcionales debidamente justificadas, entendiéndose como tales aquellas derivadas de acontecimientos imprevisibles y/o inevitables, habiendo de ser valoradas por la Comisión de Seguimiento, informadas por la Comisión de Presidencia, Administración Local y Seguridad y resueltas por el órgano municipal correspondiente.

SEXTO.- ASISTENCIA JURIDICA.

1. El Ayuntamiento garantizará la asistencia jurídica a los empleados municipales que lo soliciten y la precisaren por razones de conflictos derivados de la prestación del servicio.

2. Todos los empleados municipales que sean inculcados o procesados judicialmente como consecuencia del desempeño de las funciones que les sean encomendadas, podrán libremente nombrar abogado y procurador de entre los habitualmente ejercen en Avila, al objeto de la defensa de sus intereses o responsabilidades penales y civiles en que hubieran podido incurrir. Caso de surgir algún conflicto en la designación, será la Comisión de Seguimiento quien decida. En todo caso, la designación deberá ser notificada al Servicio de Recursos Humanos con la debida antelación.

Cumplidos los trámites del apartado anterior, los gastos de fianza, costas judiciales y responsabilidades civiles serán abonadas por el Ayuntamiento siendo deducidas las cantidades que fueran cubiertas por la póliza de seguros que, para el ejercicio de su función, se tuvieren concertadas, exceptuándose los supuestos de comisión de delito doloso o imprudencia temeraria.

SEPTIMO.- ASISTENCIA A JUICIOS.

El personal municipal que, como consecuencia del ejercicio de sus funciones, deba asistir a juicios, diligencias previas o reconocimientos forenses fuera de su jornada laboral, será indemnizado a razón de **39,18 €** por asistencia, siempre y cuando no haya sido posible alterar aquélla. Esta indemnización podrá ser sustituida, a petición del empleado municipal y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, por una compensación de día y medio de descanso.

OCTAVO.- RETIRADA DEL PERMISO DE CONDUCIR.

Al empleado municipal del Ayuntamiento de Avila que, por el ejercicio de sus funciones, le venga derivada la retirada del permiso de conducir, se le destinará a otro puesto de trabajo o función dentro del mismo centro de trabajo por el tiempo en que se encuentre en dicha situación, reintegrándose a su puesto de trabajo una vez que recupere dicho permiso, sin merma de sus retribuciones. Asimismo, el Ayuntamiento abonará los gastos que suponga la nueva tramitación.

El Ayuntamiento no tendrá obligación alguna con el empleado municipal cuando la retirada del permiso de conducir venga motivada por consumo de drogas tóxicas, estupefacientes, sustancias psicotrópicas, o de bebidas alcohólicas, ó por conducta dolosa o imprudencia temeraria, así declarado en virtud de Sentencia judicial firme.

EXTENSION DE LOS BENEFICIOS DEL ACUERDO.

a) Se reconoce a las parejas que convivan en situación análoga a la conyugal los beneficios que se deriven del presente Pacto, en iguales términos a los reconocidos a los cónyuges de los empleados municipales, y sin perjuicio del derecho que asista a terceras personas que, conforme a la Ley, deban tener por su relación con el titular la consideración de beneficiarios.

Para poder acceder a tales beneficios será requisito inexcusable que el empleado municipal interesado formule la correspondiente solicitud, en la que deberá acreditar un periodo mínimo de convivencia con su pareja de un año, a través del correspondiente certificado del Padrón Municipal de Habitantes. Tal solicitud será cursada por el Servicio de Personal, quien podrá requerir, a los efectos comprobatorios pertinentes, documentación complementaria, con respeto, en todo caso, al derecho a la intimidad de las personas constitucionalmente reconocido.

b) Para el personal funcionario interino, y el personal laboral no fijo en plantilla, la cuantía de las prestaciones sociales se devengará en la parte proporcional que corresponda en atención al tiempo de servicios prestados a la fecha de la solicitud, teniendo en cuenta en cada caso la periodicidad del concepto.