



## ADMINISTRACIÓN LOCAL

VÉLEZ-MÁLAGA

*Recursos Humanos*

### Anuncio

La Junta de Gobierno Local, como órgano competente en virtud del artículo 127.h) de la Ley de Bases de Régimen Local en sesión de fecha 5 de octubre de 2020, por unanimidad, aprobó la propuesta que a continuación se transcribe y que afecta a las contrataciones que se realicen al amparo de la iniciativa para la Activación, Impulso y Recuperación del Empleo, Iniciativa AIRE, de la Junta de Andalucía (Decreto-Ley 16/2020, de 16 de junio, por el que, con carácter extraordinario y urgente, se establecen medidas en materia de empleo).

#### **PROPUESTA DE LA SEÑORA CONCEJALA DELEGADA DE RECURSOS HUMANOS SOBRE ACUERDO PARA EL PERSONAL AFECTO AL PROGRAMA DE EMPLEO AIRE**

#### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El Decreto-Ley 16/2020, de 16 de junio, por el que, con carácter extraordinario y urgente, se establecen medidas en materia de empleo, así como para la gestión y administración de las sedes administrativas ante la situación generada por el coronavirus (COVID-19), cuenta con un presupuesto de 165 millones de euros financiado por Fondo Social Europeo y el Programa Operativo de Empleo Juvenil.

La Iniciativa para la Activación, Impulso y Recuperación del Empleo, Iniciativa AIRE, nace con el objetivo de ayudar a los ayuntamientos andaluces a paliar los efectos de la crisis sanitaria por COVID-19 tras las medidas restrictivas de movilidad y actividad económica adoptadas desde que se aprobó la Declaración del Estado de Alarma el pasado 14 de marzo.

Asimismo, se promueve la creación de empleo en los municipios andaluces, fomentando la inserción laboral de personas desempleadas por parte de los ayuntamientos, a través de la realización de proyectos que permitan mejorar su empleabilidad con la adquisición de una experiencia laboral vinculada a una ocupación. El apoyo al empleo en el ámbito local se ha visto como estratégico porque son los mercados locales de empleo los que mayor dinamismo muestran a la hora de generar oportunidades de empleo y ajustar los perfiles profesionales a los sectores generadores de empleo; gracias, en parte, al mayor conocimiento del mercado laboral que la proximidad genera. Y también, porque son la vía de contacto directo con la ciudadanía y sus necesidades; así como que se producen sinergias que facilitan dinámicas de crecimiento más allá de sus límites territoriales.

Para una mejor adecuación de la intervención en el ámbito local los ayuntamientos son un agente colaborador principal y esencial.

Esta normativa viene a consolidar un programa destinado a un fin concreto y, dada su temporalidad, su finalidad para la que se crea, y que no nace para satisfacer necesidades operativas o estructurales del Ayuntamiento, no concurren las circunstancias de acceso a la contratación ordinaria que tras los oportunos procesos selectivos rigen el acceso a las administraciones públicas.

Se trata pues de que el Ayuntamiento se suma a la iniciativa de reducir el desempleo y colaborar en la formación y capacitación profesional de los desempleados, siendo este Ayuntamiento un colaborador voluntario pero necesario para hacer efectiva la implantación de las políticas de fomento de la capacitación y el empleo.



La convocatoria se regirá por el capítulo I del Decreto-Ley 16/2020, de 16 de junio, por el que, con carácter extraordinario y urgente, se establecen medidas en materia de empleo así como para la gestión y administración de las sedes administrativas ante la situación generada por el coronavirus (COVID-19).

La cuantía asignada a Vélez-Málaga para la contratación a los colectivos señalados en el artículo 3 del Decreto-Ley 16/2020, de 16 de junio, es la siguiente:

COLECTIVO DE JÓVENES 18- 29 AÑOS DE EDAD	COLECTIVO DE 30-44 AÑOS DE EDAD	COLECTIVO DE 45 O MÁS AÑOS DE EDAD	TOTAL
531.200,00 €	397.190,00 €	297.900,00 €	1.226.290,00 €

Esta línea de ayuda se financiará para el colectivo definido en el apartado a) del artículo 6.1 del Decreto-Ley 16/2020, la financiación europea se arbitrará a través del Programa Operativo de Empleo Juvenil (POEJ 2014-2020) en los porcentajes establecidos en la correspondiente normativa de Fondos Europeos.

Para los colectivos definidos en los apartados b) y c) del referido artículo 6.1, la financiación europea se arbitrará a través del Programa Operativo de Fondo Social Europeo (POFSE 2014-2020) en los porcentajes establecidos en la correspondiente normativa de Fondos Europeos.

La dotación presupuestaria máxima de la iniciativa para cada municipio se establece en el anexo I del decreto-ley.

Para la definición del contenido del puesto de trabajo y la formalización de los correspondientes contratos de trabajo, el ayuntamiento tomará como referencia las realizaciones profesionales y criterios de realización asociados a alguna unidad de competencia incluida en cualificaciones profesionales vigentes. De conformidad con ello, las tareas y funciones que se asignan al trabajador son las que dentro de su ocupación les permita adquirir las competencias profesionales necesarias para mejorar su empleabilidad, no correspondiéndoles las funciones y tareas propias de los puestos estructurales del Ayuntamiento, recogidas como tales en la relación de puestos de trabajo del Ayuntamiento de Vélez-Málaga aprobado con fecha 24 de mayo de 2019.

Con el objeto de que la experiencia profesional adquirida en el desempeño del puesto de trabajo permita acreditar a posteriori las competencias adquiridas, se hace necesaria conforme a la normativa que regula el presente programa de empleo, realizar la tutorización de las personas contratadas por personal propio de esta administración, conforme al artículo 10.2.c),3ºh) del Decreto-Ley 16/2020, el cual deberá realizar una labor de formación así como de supervisión y comprobación de los conocimientos adquiridos lo cual deberá recogerse en un cuaderno de seguimiento, donde se detallarán, en su caso, las realizaciones profesionales incluidas en cualificaciones vigentes del Catálogo Nacional de Cualificaciones así como las competencias adquiridas con la práctica laboral. A la finalización del periodo de contratación, el Ayuntamiento elaborará un certificado individual que se entregará a cada una de las personas participantes, en el que quede constancia de las competencias adquiridas, y un informe de seguimiento global del Proyecto de Cooperación Social y Comunitaria en el que se reflejen los resultados obtenidos, que será entregado al Servicio Andaluz de Empleo junto con la justificación económica de la ayuda.

Por su parte el artículo 23.2 de nuestra Constitución reconoce a todos los ciudadanos el derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, con los requisitos que señalen las leyes, debiendo conectar dicho derecho con los principios que previstos en el artículo 103 de la CE, en donde se establece que el acceso a la función pública atenderá a los principios de mérito y capacidad, es decir, que para quien quiera acceder a una determinada función pública, debe de acreditar las capacidades, conocimientos e idoneidad exigibles para la función a la que se aspira. Requisitos estos, que dada las características de los colectivos, arriba expuestas, no pueden ser exigidos a la hora de seleccionar y formalizar los contratos de trabajo. Por lo cual consideramos

que existe diferencias sustanciales entre dichos trabajadores y el personal estatutario o el laboral fijo perteneciente a la plantilla del excelentísimo Ayuntamiento de Vélez-Málaga.

Todo ello, justifica la necesidad de aprobar y acordar por el órgano competente un convenio exclusivo para el personal afectado por la Iniciativa para la Activación, Impulso y Recuperación del Empleo, Iniciativa AIRE, que prestará su servicio con el fin de mejorar su propia empleabilidad, no habiendo accedido al ejercicio de dichas funciones mediante procedimiento alguno, en donde se cumplan los principios de igualdad, mérito y capacidad, lo cual es requisito legal imprescindible para la ocupación y desempeño de puestos de trabajo del propio ayuntamiento y no pudiendo ser considerados en modo alguno como empleado público de esta administración, por cuanto que supondría la vulneración de lo previsto en el mencionado artículo 103 de la CE.

No obstante y dadas las características inherentes al personal contratado en ejecución de la Iniciativa para la Activación, Impulso y Recuperación del Empleo, Iniciativa AIRE ha quedado sobradamente justificada la necesidad de una regulación diferenciada de sus condiciones de trabajo a fin de garantizar sus derechos, mediante la aprobación de un convenio que ampare de forma efectiva y eficaz sus condiciones de trabajo.

## TÍTULO I

### Objeto y ámbito de aplicación

#### Artículo 1. *Objeto*

1. El presente acuerdo tiene por objeto establecer las bases del régimen de trabajo del personal contratado mediante la Iniciativa para la Activación, Impulso y Recuperación del Empleo, Iniciativa AIRE que se puedan ejecutar en el excelentísimo Ayuntamiento de Vélez-Málaga.

2. Este acuerdo refleja, del mismo modo, los siguientes fundamentos de actuación:

- a) Servicio a los ciudadanos y a los intereses generales.
- b) Sometimiento pleno a la ley y al Derecho.
- c) Igualdad de trato entre mujeres y hombres.

#### Artículo 2. *Ámbito de aplicación*

Este acuerdo se aplica al personal contratado por la Iniciativa para la Activación, Impulso y Recuperación del Empleo, Iniciativa AIRE, en cualquiera de sus colectivos, que se ejecuten en el excelentísimo de Vélez-Málaga.

## TÍTULO II

### **Derechos y deberes laborales básicos del personal contratado mediante la Iniciativa para la Activación, Impulso y Recuperación del Empleo, Iniciativa AIRE, en cualquiera de sus colectivos**

#### CAPÍTULO I

#### **DERECHOS DEL PERSONAL CONTRATADO MEDIANTE LOS DISTINTOS COLECTIVOS DE LA INICIATIVA AIRE**

#### Artículo 3. *Derechos laborales*

1. Los trabajadores contratados por los distintos colectivos de la Iniciativa para la Activación, Impulso y Recuperación del Empleo, Iniciativa AIRE, tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa, los de:

- a) Trabajo y libre elección de profesión u oficio.
- b) Libre sindicación.
- c) Negociación colectiva.

- d) Adopción de medidas de conflicto colectivo.
  - e) Huelga.
  - f) Reunión.
  - g) Información, consulta y participación en la empresa.
2. En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:
- a) A la ocupación efectiva.
  - b) A la promoción y formación profesional en el trabajo, incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad.
  - c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.  
Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.
  - d) A su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales.
  - e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
  - f) A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.
  - g) Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.
  - h) A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo.

#### Artículo 4. *Deberes laborales*

Los trabajadores tienen como deberes básicos:

- a) Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia.
- b) Observar las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten.
- c) Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas.
- d) No concurrir con la actividad de la empresa, en los términos fijados en esta ley.
- e) Contribuir a la mejora de la productividad.
- f) Cuantos se deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo.

## CAPÍTULO II

### DERECHOS RETRIBUTIVOS

Artículo 5. *Retribuciones del personal contratado por los distintos colectivos de la Iniciativa para la Activación, Impulso y Recuperación del Empleo, Iniciativa AIRE.*

El personal contratado para los distintos colectivos de la Iniciativa para la Activación, Impulso y Recuperación del Empleo, Iniciativa AIRE, percibirán las siguientes retribuciones mensuales conforme con su grupo de cotización de acuerdo con la finalidad y motivaciones para la que se crea el Programa AIRE y que se han justificado en la exposición de motivos :

GRUPO	CUANTÍA MENSUAL
GRUPO 1	1.222,22 €
GRUPO 2	1.102,26 €

GRUPO	CUANTÍA MENSUAL
GRUPO 3	1.039,25 €
GRUPO 4-11	950,00 €

Asimismo, percibirán dos gratificaciones extraordinarias, por el mismo importe mensual, las cuales serán prorrateadas en el abono de la nómina mensual.

#### Artículo 6. *Deducción de retribuciones*

1. Sin perjuicio de la sanción disciplinaria que pueda corresponder, la parte de jornada no realizada dará lugar a la deducción proporcional de haberes, que no tendrá carácter sancionador.

2. Quienes ejerciten el derecho de huelga no devengarán ni percibirán las retribuciones correspondientes al tiempo en que hayan permanecido en esa situación sin que la deducción de haberes que se efectúe tenga carácter de sanción, ni afecte al régimen respectivo de sus prestaciones sociales.

#### Artículo 7. *Retribuciones en caso de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, enfermedad profesional, accidente no laboral o enfermedad común*

En el caso de incapacidad temporal, las retribuciones a percibir por los empleados se realizarán conforme con lo establecido en el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, y en sus normas de desarrollo.

Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias comunes (enfermedad común o accidente no laboral), el empleado percibirá desde el cuarto día hasta el vigésimo, ambos inclusive, la prestación económica reconocida por la Seguridad Social correspondiente al 60 % de la base reguladora, y a partir del día vigésimo primero, la prestación económica reconocida por la Seguridad Social por importe del 75 % de la base reguladora.

Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales (accidente de trabajo y enfermedad profesional), el empleado percibirá desde el día en que se produzca el derecho, la prestación reconocida por la Seguridad Social correspondiente al 75 % de la base reguladora.

Serán beneficiarios de la prestación por incapacidad temporal, las personas que acrediten siguientes periodos mínimos de cotización:

- En caso de enfermedad común, ciento ochenta días dentro de los cinco años inmediatamente anteriores al hecho causante.
- En caso de accidente, sea o no de trabajo, y de enfermedad profesional, no se exigirá ningún periodo previo de cotización.

### CAPÍTULO III

#### **CONTRATACIÓN DEL PERSONAL SELECCIONADO EN LOS LOS DISTINTOS COLECTIVOS DE LA INICIATIVA PARA LA ACTIVACIÓN, IMPULSO Y RECUPERACIÓN DEL EMPLEO, INICIATIVA AIRE**

#### Artículo 8. *Modalidad y duración del contrato*

La modalidad y duración del contrato vendrá establecida de acuerdo a lo indicado en el Decreto-Ley 16/2020, de 16 de junio, por el que, con carácter extraordinario y urgente, se establecen medidas en materia de empleo, así como para la gestión y administración de las sedes administrativas ante la situación generada por el coronavirus (COVID-19), realizándose bajo la modalidad de contrato por obra y servicio determinado de entre seis y ocho meses a jornada completa, debiéndose formalizar por meses completos.

Por la finalización de la realización de la obra o servicio objeto del contrato, el trabajador tendrá derecho a una indemnización prevista en Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores.

## CAPÍTULO IV

### **DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA Y DE REUNIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA**

#### *Artículo 9. Participación*

Los empleados contratados mediante los distintos colectivos de la Iniciativa para la Activación, Impulso y Recuperación del Empleo, Iniciativa AIRE tienen derecho a la representación colectiva, conforme a lo indicado en el título II del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores.

#### *Artículo 10. Órganos de representación*

El órgano específico de representación del personal contratado mediante los distintos colectivos de la Iniciativa para la Activación, Impulso y Recuperación del Empleo, Iniciativa AIRE, será el comité de empresa.

## CAPÍTULO V

### **DERECHO A LA JORNADA DE TRABAJO, PERMISOS Y VACACIONES**

#### *Artículo 11. Jornada*

La duración de la jornada de trabajo será a tiempo completo. La duración máxima de la jornada de trabajo será de treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

#### *Artículo 12. Permisos y vacaciones*

Los empleados contratados mediante los distintos colectivos de la Iniciativa para la Activación, Impulso y Recuperación del Empleo, Iniciativa AIRE tienen derecho al descanso semanal, fiestas, permisos y vacaciones, conforme a lo indicado en la sección quinta, del capítulo II, título II del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores.

## CAPÍTULO VI

### **PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

*Artículo 13. Vigilancia y control de la salud y formación en materia de prevención de riesgos laborales*

Se estará a lo dispuesto en la legislación de prevención de riesgos laborales.

#### *Artículo 14. Equipos de trabajo y medios de protección individual y colectivo*

El excelentísimo Ayuntamiento de Vélez-Málaga adoptará las medidas necesarias con el fin que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que deban realizarse y convenientemente adaptados a tal efecto, de forma que se garantice la seguridad y la salud de los trabajadores al utilizarlos, y velarán por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.



## CAPÍTULO VII

### FORMACIÓN

#### Artículo 15. *Tutorización profesional*

El personal contratado bajo este convenio tendrá derecho a la tutorización conforme a la normativa que regula la contratación de este tipo de programa, que deberá ser llevada a cabo por el personal propio de esta Administración, el cual, al margen de la propia e inherente facultad de formación, deberá realizar una labor de supervisión y comprobación de los conocimientos adquiridos, lo cual deberá de recogerse en un cuaderno de seguimiento, donde se detallarán, en su caso, las realizaciones profesionales incluidas en cualificaciones vigentes del Catálogo Nacional de Cualificaciones así como las competencias adquiridas con la práctica laboral.

Todo lo anterior sin perjuicio de las acciones de orientación a través del asesoramiento especializado por parte de profesionales de la orientación del Servicio Andaluz de Empleo (artículo 1.4 del Real Decreto Ley Decreto-Ley 16/2020, de 16 de junio, por el que, con carácter extraordinario y urgente, se establecen medidas en materia de empleo, así como para la gestión y administración de las sedes administrativas ante la situación generada por el coronavirus (COVID-19).

## CAPÍTULO VI

### COMISIÓN PARITARIA DE VIGILANCIA

#### Artículo 16. *Comisión paritaria de vigilancia*

La comisión paritaria de vigilancia y seguimiento de este convenio, por las facultades reguladas por la normativa vigente estará constituida por los siguientes miembros, tres miembros de la administración local contratante y tres miembros de la parte sindical más representativa.

## CAPÍTULO VII

### EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

#### Artículo 17. *Causas y efectos de la extinción*

En cuanto a la extinción del contrato de trabajo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y, en concreto, a lo establecido en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en sus artículos 49 a 56, ambos inclusive.

#### **Disposición adicional primera**

En caso de duda o interpretación de alguno de los artículos indicados en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores, el Decreto-Ley 16/2020, de 16 de junio, por el que, con carácter extraordinario y urgente, se establecen medidas en materia de empleo así como para la gestión y administración de las sedes administrativas ante la situación generada por el coronavirus (COVID-19).

#### **Disposición derogatoria**

Quedan derogados cuantos convenios, acuerdos o propuestas, aprobadas por esta Administración en el marco de los diversos programas anteriores de emple@ joven, empleo +30 y emplea +45, u otras de igual o inferior rango que se opongan al presente acuerdo.

En Vélez-Málaga, a 8 de octubre de 2020.

El Alcalde-Presidente, Antonio Moreno Ferrer.

950/2021