

Boletín Oficial



DE LA PROVINCIA DE TOLEDO

Depósito Legal: TO - 1 - 1958

Franqueo Concertado: Núm. 45/2

ADVERTENCIA OFICIAL

Las Leyes entrarán en vigor a los veinte días de su completa publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si en ellas no se dispone otra cosa (artículo 2 del Código Civil).

De acuerdo con lo previsto en el segundo párrafo del apartado 1 del artículo 6 de la Ley 5 de 2002, de 4 de abril, reguladora de los Boletines Oficiales de la Provincia, las órdenes de inserción de los anuncios, edictos, circulares y demás disposiciones que hayan de insertarse en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo, se remitirán al «Ilmo. Sr. Presidente de la Diputación Provincial de Toledo. Registro de Edictos y Anuncios «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo», en el supuesto de Administraciones Públicas o Administración de Justicia, por el órgano competente de la Administración anunciante, o en otro supuesto, por la persona que en cada caso competa.

El orden de inserción correspondiente respetará los plazos previstos en el artículo 7.3 de la citada Ley 5 de 2002, de 4 de abril.

ANUNCIOS

Por cada línea o fracción de 9 centímetros: 0,78 euros.

Por cada línea o fracción de 18 centímetros: 1,56 euros.

El importe de las tarifas a aplicar a los anuncios insertados con carácter urgente será, en cada caso, el doble de las establecidas anteriormente.

ADMINISTRACION

Plaza de la Merced, 4. Teléfono 925 25 93 00.—Diputación Provincial

Se publica todos los días (excepto los domingos y días festivos)

PAGOS POR ADELANTADO**JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA****CONSEJERÍA DE EMPLEO, IGUALDAD Y JUVENTUD**

Visto el texto del acuerdo-marco número de código de convenio 45100022132011 suscrito entre el Ayuntamiento de Ugena y los representantes sindicales del personal Funcionario de dicho Ayuntamiento, firmado el 3 de diciembre de 2010 y presentado ante este Organismo el día 13 de enero del presente año, y de conformidad con lo establecido en el artículo 38.6 de la Ley 7 de 2007, de 12 de abril, de Estatuto Básico del Empleado Público y artículo 8 del Decreto 98 de 2010, de 1 de junio de 2010 por el que se establece la Estructura Orgánica y las Competencias de la Consejería de Empleo, Igualdad y Juventud y Decreto 77 de 2006, de 6 de junio de 2006, capítulo II, artículo 7, por el que se atribuyen competencias en materia de Cooperativas, Sociedades Laborales, Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales a los diferentes Organos de la Consejería de Trabajo y Empleo (hoy Consejería de Empleo, Igualdad y Juventud), esta Delegación Provincial de Empleo, Igualdad y Juventud, acuerda:

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo.

Toledo 24 de marzo de 2011.-El Delegado Provincial de Empleo, Igualdad y Juventud, Pedro-Antonio López Gómez.

**ACTA DE LA MESA DE NEGOCIACION DEL ACUERDO
MARCO DE LOS FUNCIONARIOS PUBLICOS
DEL EXCELENTISIMO AYUNTAMIENTO
DE UGENA**

ASISTENTES

Alcalde-Presidente: Don Martín Pérez Núñez.

Delegada Personal: Doña María Lourdes Barrera Biencinto.

En representación del sindicato C.S.I.F.: Don Jesús Escalona Pérez.

En Ugena, siendo las 11,00 horas del día 3 de diciembre de 2010, se reunieron en la sede de este Ayuntamiento de Ugena, las personas arriba reseñadas, al objeto de proceder a la negociación y firma del Acuerdo Marco de los funcionarios públicos del Ayuntamiento de Ugena.

Tras la deliberación del mismo, se acuerda por unanimidad aprobar y firmar dicho Acuerdo Marco, cuyo texto íntegro se adjunta.

Y no habiendo más asuntos, se da por concluida la reunión siendo las trece horas del día arriba indicado, levantándose la presente acta, que firman los asistentes.

Alcalde-Presidente: Don Martín Pérez Núñez.
La Central Sindical.- C.S.I.F.: Don Jesús Escalona Pérez.
La Delegada Personal: Doña María Lourdes Barrera Biencinto.

Don Alfonso Magaña Ponte, Secretario accidental del Ayuntamiento de Ugena.

Certifico: Que en sesión celebrada por el Pleno Ordinario de este Ayuntamiento de Ugena, el 16 de diciembre de 2010, entre otros, se adoptó, el acuerdo que en su parte dispositiva dice:

7.- Acuerdo marco de funcionarios del Ayuntamiento de Ugena (Dictamen de la Comisión Informativa celebrada el 10 de diciembre de 2010).

Por el señor Alcalde se propone la aprobación del Acuerdo Marco de los Funcionarios del Ayuntamiento de Ugena renovando el aprobado en pleno Municipal del 27 de marzo de 2008, para un período del 1 de enero de 2011 al 31 de diciembre de 2012, estando en vigor hasta la aprobación de otro.

Sometida a votación la propuesta de Alcaldía es transformada en Acuerdo corporativo por mayoría absoluta de 6 votos a favor (4 del GMS, 1 del GMM y 1 N.A.) y 2 en contra (2 del GMP).

Para que conste y surta los debidos efectos expido la presente, con la salvedad establecida en el artículo 206 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2568 de 1986, de 28 de noviembre, de orden y con el visto bueno del Sr. Alcalde Presidente, en Ugena a 13 de enero de 2011.-Visto bueno: El Alcalde, Martín Pérez Núñez.-El Secretario accidental, Alfonso Magaña Ponte.

**ACUERDO MARCO DE LOS FUNCIONARIOS PUBLICOS
DEL EXCELENTISIMO AYUNTAMIENTO DE UGENA**

CAPITULO I

**PARTES QUE CONCIERTAN EL PRESENTE
ACUERDO MARCO**

Artículo 1.- Partes contratantes.

Conciertan el presente Acuerdo Marco, de un lado, el Excelentísimo Ayuntamiento de Ugena, la delegada de personal, la funcionaria doña María Lourdes Barrera Biencinto y, de otro, el Sindicato C.S.I.F.

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 2.- Ambito.

Personal.

El presente Acuerdo Marco será de aplicación al personal funcionario que presta sus servicios en el Ayuntamiento de Ugena y que se encuentren en la situación de servicios activo.

Territorial.

Se aplicará al personal a que se refiere el artículo anterior, cualquiera que sea la ubicación de la dependencia o servicio y el número de funcionarios que lo atiendan, considerándose el Ayuntamiento como una unidad única de trabajo.

Artículo 3.- Vigencia, duración y prórroga.

El presente Acuerdo Marco entrará en vigor el día siguiente de su aprobación por el pleno de esta Corporación.

La duración, vigencia y aplicación del mismo será desde el 1 de enero de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2012. No obstante será de aplicación a todos los efectos hasta el momento de la aprobación de otro acuerdo que lo sustituya.

Artículo 4.- Criterio de interpretación y Comisión de Seguimiento.

Las condiciones establecidas forman un todo orgánico e indivisible, y para su aplicación práctica serán consideradas con carácter de mínimas.

Se constituye una única Comisión de Seguimiento, integrada por los representantes de la Corporación y Delegados de Personal, y que han de prestar su conformidad al presente acuerdo.

Será su presidente el Alcalde de la Corporación o persona en quien delegue y estará compuesta por igual número de miembros-vocales de la Corporación como de delegados de personal o funcionarios del Ayuntamiento.

Se constituirá en el plazo máximo de quince días contados a partir de la fecha de la firma del presente acuerdo y tendrá su sede en el Ayuntamiento.

Los acuerdos que se tomen quedarán reflejados en el acta de cada reunión, que firmarán ambas partes, teniendo todo ello carácter vinculante. A tal efecto actuará como secretario un empleado público de dicho Ayuntamiento nombrado por su titular, el cual, en la toma de decisiones, tendrá voz pero no voto.

La comisión de seguimiento podrá utilizar los servicios de asesores, con voz pero sin voto, designados libremente por cada una de las partes representadas, en número no superior al de miembros representantes de dicha Comisión.

Funciones de la Comisión de seguimiento

Todo funcionario municipal afectado por el contenido del presente Acuerdo marco tendrá derecho a elevar sus reclamaciones a la Comisión de Seguimiento, mediante escrito dirigido al Presidente de la misma.

Son funciones de la Comisión de Seguimiento.

- Vigilancia y cumplimiento de lo establecido en el presente acuerdo marco.

- Interpretación y desarrollo de las normas que integran el acuerdo en su aplicación práctica.

- Resolver cuantos aspectos conflictivos surjan o puedan surgir en la interpretación y aplicación de las disposiciones que integran el presente Acuerdo, elaborando propuestas encaminadas a superar estas dificultades.

- Arbitraje, mediación y conciliación en el tratamiento y solución de las cuestiones y los conflictos de carácter colectivo e individual en materia laboral que se sometan a su consideración.

- Actualización de las normas del Acuerdo Marco cuando así venga determinado por disposiciones legales.

- Revisión puntual del Acuerdo Marco.

- Cuantas otras actividades que, tiendan a la mayor eficacia práctica del acuerdo marco o vengan establecidas en su texto, o cualesquiera otras que, en su caso, puedan serle atribuidas al amparo de disposiciones que en el futuro se promulguen.

CAPITULO II

PUESTOS DE TRABAJO, JORNADA LABORAL, SERVICIOS EXTRAORDINARIOS, NOCTURNIDAD, FESTIVOS, GUARDIAS Y RETRIBUCIONES

Artículo 5.- Grupos de clasificación.

A los funcionarios públicos que ingresen en la fase de turno libre, les serán exigidas las siguientes titulaciones:

Grupo A1.- Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente.

Grupo A2.- Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente.

Grupo B.- Título de Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico, Diplomado Universitario, Formación Profesional de Tercer Grado o equivalente. A estos efectos, se considerará Diplomados universitarios a quienes acrediten haber superado tres cursos completos de licenciatura.

Grupo C1.- Título de Bachiller Superior, Formación Profesional de Segundo Grado o equivalente.

Grupo C2.- Título de Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado o equivalente.

Grupo AP.- Certificado de Escolaridad.

Artículo 6.- Jornada laboral.

La jornada laboral de todos los funcionarios públicos del Ayuntamiento de Ugena será de treinta y cinco horas semanales, realizándose siete horas diarias a realizar de forma general de lunes a viernes de 8,00 a 15,00 horas.

En caso de que en un futuro el puesto de trabajo de Registro se funcione, el horario será realizado por la persona que ocupe dicha plaza en jornada partida, siendo el horario de lunes a jueves de 9,00 a 14,00 horas y tardes de 16,00 a 19,00 horas. Dicho puesto de forma puntual y por necesidades del servicio podrá ser ocupado por otros funcionarios (Grupos C1 y C2 exclusivamente) distinto al que apruebe esta plaza, en turnos rotatorios equitativos, estableciéndose a tal efecto unos cuadrantes. Los viernes se realizará horario de mañana.

En caso de ausencia por enfermedad, vacaciones, u otros asuntos, del personal laboral que ocupa la plaza de registro actualmente, se suplirá la ausencia igualmente, en turnos rotatorios equitativos, entre los funcionarios (Grupos C1 y C2 exclusivamente), estableciéndose a tal efecto unos cuadrantes.

Del 1 de julio al 31 de agosto (período estival), la jornada de trabajo se verá reducida en 1/2 hora diaria durante el año 2011, siendo estudiada su mejora para el año 2012. Quienes no puedan reducir su jornada por necesidades del servicio, lo disfrutarán preferentemente en tiempo libre, no compensables en otras épocas del año. En dicho período permanecerá cerrado el Registro por las tardes.

En el caso de la Policía Local se estará a lo dispuesto en los cuadrantes en turnos de mañana, tarde y noche. Cualquier modificación del cuadrante se realizará en circunstancias excepcionales y plenamente justificadas. Y cuando se realice con catorce días o menos de antelación se compensará a el/los afectado/s con un día libre.

Los funcionarios sometidos a turnos rotatorios, tendrán horario de 8 a 15 horas en turno de mañana, de 15,00 a 22,00 horas en turno de tarde y de 22,00 a 05,00 horas en turno de noche, siempre que el número de agentes así lo permita. Los cuadrantes del personal sometido a turnos se realizarán anualmente, buscando la equidad y un sistema de libranza equilibrado para todos los empleados públicos, es decir, con un descanso semanal de dos días ininterrumpidos a disfrutar cada semana, y garantizando la libranza de un fin de semana de cada dos. Cualquier modificación del horario se estudiará con el representante sindical, excepto necesidades del servicio debidamente justificadas.

Se considera trabajo efectivo los 30 minutos necesarios para desayuno, merienda o cena en cada jornada de trabajo.

Siempre se deberán prestar los servicios en pareja.

Cualquier alteración de la jornada laboral deberá contar con la aceptación de todos los afectados y de los representantes sindicales, excepto necesidades del servicio debidamente justificadas.

Artículo 7.- Gratificaciones por servicios extraordinarios.

Con carácter general se suprimirá la prestación de servicios extraordinarios fuera de la jornada laboral.

Cuando, por necesidades urgentes del servicio, fuera necesario la realización de trabajos que en cómputo semanal excedan en tiempo la jornada semanal general establecida en el artículo 6, los funcionarios públicos que lo realicen recibirán una gratificación económica fijada de acuerdo con los siguientes criterios:

a) Para los realizados de lunes a viernes desde las 8,00 horas hasta las 22,00 horas el precio hora se verá incrementado en el 50 por 100 del salario bruto anual dividido entre 1500 horas/año o su equivalente en tiempo libre.

b) Para los realizados de lunes a viernes en horario nocturno el precio hora se verá incrementado en el 75 por 100 del salario bruto anual dividido entre 1.500 horas/año o su equivalente en tiempo libre.

c) Para los realizados en días festivos, sábados o domingos, desde las 8,00 horas hasta las 22,00 horas el precio hora se verá incrementado en el 85 por 100 del salario bruto anual dividido entre 1.500 horas/año o su equivalente en tiempo libre.

d) Para las realizadas en días festivos, sábados y domingos y Semana de Fiestas, en horario nocturno, el precio hora se verá incrementado será el 100 por 100 del salario bruto anual dividido entre 1.500 horas/año o su equivalente en tiempo libre.

La compensación económica o en tiempo será a la libre elección del Ayuntamiento.

Se considerará Salario Bruto anual a estos efectos: Salario Base más trienios, más Complemento Destino y más Complemento Específico.

Las horas realizadas hasta el último día de cada mes se cobrarán en la nómina del segundo mes siguiente.

Por asistencia a los juzgados por causas derivadas de su puesto de trabajo y si no se estuviera de servicio, se compensará el tiempo efectivamente empleado como horas extras.

Artículo 8.- Nocturnidad.

Se considerarán nocturnas las horas comprendidas entre las diez de la noche y las ocho de la mañana.

La prestación de servicios eventuales en turno de noche del personal acogido a turnos dará derecho a la percepción de una cuantía económica por importe de 45,00 euros por noche trabajada, a la firma de este Acuerdo Marco, dicha cantidad no será considerada a los efectos de paga Extraordinaria mientras no sea expresamente exigido por la legislación vigente. En caso de que se establezca turno de noche este apartado será objeto de nueva negociación.

Este importe se verá incrementado cada año en el porcentaje que marque la Ley de presupuestos para los conceptos retributivos de los funcionarios.

Las horas nocturnas del 24 y 31 de diciembre, se pagarán al doble de lo estipulado en el cuadro de horas extras festivas nocturnas.

Artículo 9.- Festivos.

Los funcionarios públicos del Ayuntamiento de Ugena tendrán derecho al disfrute de catorce festivos anuales.

Los días festivos efectivamente trabajados, se compensarán mediante dos días de descanso por cada día trabajado, o pagados como servicios extraordinarios festivos a elección del Ayuntamiento. Se garantizará la libranza de al menos la mitad de los festivos reconocidos oficialmente. En caso de coincidir el festivo con un día de libranza se dará libre otro día hábil como compensación a elección del trabajador.

Artículo 10.- Conceptos retributivos.

A) Retribuciones básicas:

Serán las constituidas por el sueldo base, trienios y pagas extraordinarias.

B) Complemento de destino:

Los complementos de destino serán los fijados en la relación de puestos de trabajo y se corresponderán al nivel de complemento de destino asignado al puesto de trabajo. Cuando un funcionario desempeñe puestos de trabajo de superior categoría cobrará el complemento correspondiente a aquel durante el tiempo que dure su desempeño.

C) Complemento específico:

Será el que, en su caso, esté asignado al puesto que se desempeñe, peligrosidad, penosidad, turnicidad nocturnidad, fines de semana, jornada partida, especial dificultad técnica, cuya cuantía experimentará anualmente el incremento que se prevea oportunamente en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado. Cuando un funcionario desempeñe puestos de trabajo de superior categoría cobrará el complemento correspondiente a aquel durante el tiempo que dure su desempeño.

D) Pagas extraordinarias:

Los funcionarios públicos del Ayuntamiento de Ugena percibirán dos pagas extraordinarias en los meses de junio y diciembre. El importe de cada una de dichas pagas será según lo establecido en la legislación vigente.

E) Complemento de productividad:

Según legislación vigente.

Se efectuará catalogación de puestos de trabajo.

F) Aplicaciones especiales:

En caso de incapacidad temporal, se percibirá el 100% de las retribuciones desde el primer día hasta un máximo de seis meses en el año 2011 y de doce meses en el año 2012. A partir de este momento, se estará a lo dispuesto por las normas de Seguridad Social.

G) Dietas y kilometraje. Indemnizaciones por razón del servicio.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

H) La relación de puestos de trabajo, la plantilla de personal y retribuciones se adaptarán obligatoriamente, a las modificaciones legales que, en su caso, se produzcan.

Las retribuciones se aumentarán anualmente según lo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

CAPITULO III

VACACIONES, LICENCIAS, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

Artículo 11.- Vacaciones regladas.

El periodo de vacaciones anuales será de un mes natural o veintidós días hábiles anuales. La elección condicionará la de los demás períodos fraccionados que se tomen.

Asimismo se tendrá derecho a un día hábil adicional al cumplir quince años de servicio, añadiéndose un día hábil adicional al cumplir los veinte, veinticinco y treinta años de servicio, respectivamente, hasta un total de veintiséis días hábiles por año natural.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, pudiendo ser fijadas fuera del período normal por iniciativa y a voluntad del empleado municipal, siempre que las necesidades del servicio dentro de la unidad o departamento lo permitan.

A solicitud del trabajador, podrán disfrutarse en un solo periodo o partido, nunca pudiendo ser por períodos menores de cinco días hábiles o siete días naturales.

Los turnos serán rotatorios y se distribuirán respetando la funcionalidad de las distintas unidades.

La duración de las vacaciones de funcionarios públicos que no alcancen un año de servicio serán proporcionales al tiempo de servicio transcurrido desde su ingreso al 31 de diciembre, redondeando el resultado por exceso.

El periodo de vacaciones se interrumpirá por causas de enfermedad grave o accidente, que supongan hospitalización durante la misma. En aquellos casos que ofrezcan duda serán estudiados y resueltos por la Comisión de Seguimiento.

Artículo 12.- Licencias.

El funcionario público, previa justificación, según los casos, tendrá derecho a solicitar licencia retribuida, por el tiempo y causas siguientes:

- Trámites previos por razón de matrimonio: Un día hábil.

- Por matrimonio o inscripción en el Registro de parejas de hecho, quince días naturales.

- Por matrimonio de familiares de hasta segundo grado de consanguinidad: Un día hábil si es en la misma provincia del lugar de trabajo y coincidiendo con el día de la boda y dos días hábiles si es fuera de ella, coincidiendo uno de ellos con el día de la boda.

- Por nacimiento de un hijo, adopción o acogimiento a disfrutar por la madre a partir de la fecha de nacimiento, acogimiento o adopción: Veinte semanas.

- Por nacimiento de un hijo, adopción o acogimiento a disfrutar por el padre a partir de la fecha de nacimiento, acogimiento o adopción: Según legislación vigente.

- Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de

la jornada normal al inicio y al final de la jornada o, una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente la trabajadora o trabajador podrán solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

- Por cambio de domicilio sin cambio de residencia, un día.
- Por cambio de domicilio con cambio de residencia, dos días.
- Para someterse a exámenes oficiales reconocidos por la Administración, los días indispensables debidamente justificados.

- Por exámenes oficiales de distintas Administraciones Públicas: El día indispensable debidamente justificado.

- Por fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida y de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad, se concederán tres días hábiles a partir del hecho causante si es en la misma localidad que la de trabajo y cinco días hábiles si es en distinta localidad que la de trabajo.

- Por enfermedad grave (que el enfermo no pueda valerse por sí mismo para el desempeño de su vida cotidiana y requiera reposo domiciliario), del cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida y de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad, se concederán tres días hábiles a partir del hecho causante si es en la misma localidad que la de trabajo y cinco días hábiles si es en distinta localidad que la de trabajo.

- Por accidente que conlleve hospitalización del cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida y de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad, se concederán tres días hábiles a partir del hecho causante si es en la misma localidad que la de trabajo y cinco días hábiles si es en distinta localidad que la de trabajo.

- Por hospitalización del cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida y de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad, se concederán tres días hábiles a partir del hecho causante si es en la misma localidad que la de trabajo y cinco días hábiles si es en distinta localidad que la de trabajo. Para este supuesto únicamente se tendrá en cuenta, el parto que sea realizado con cesárea o conlleve intervención quirúrgica.

- Por fallecimiento de familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad, se concederá dos días hábiles a partir del hecho causante si es en la misma localidad que la de trabajo y cuatro días hábiles si es en distinta localidad que la de trabajo.

- Por enfermedad grave (que el enfermo no pueda valerse por sí mismo para el desempeño de su vida cotidiana y requiera reposo domiciliario) de familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad, se concederá dos días hábiles a partir del hecho causante si es en la misma localidad que la de trabajo y cuatro días hábiles si es en distinta localidad que la de trabajo.

- Por accidente que conlleve hospitalización de familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad, se concederá dos días hábiles a partir del hecho causante si es en la misma localidad que la de trabajo y cuatro días hábiles si es en distinta localidad que la de trabajo.

- Por hospitalización de familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad, se concederá dos días hábiles a partir del hecho causante si es en la misma localidad que la de trabajo y cuatro días hábiles si es en distinta localidad que la de trabajo. Para este supuesto únicamente se tendrá en cuenta, el parto que sea realizado con cesárea o conlleve intervención quirúrgica.

- Por fallecimiento de familiares de tercer y cuarto grado de consanguinidad o afinidad, se concederá un día hábil a partir del hecho causante si es en la misma localidad que la de trabajo y dos días hábiles si es en distinta localidad que la de trabajo.

- Por intervención sin hospitalización, pero con reposo domiciliario, de familiares de primer grado de afinidad o consanguinidad: un día hábil.

- Para asistencia a consultas médicas, el tiempo imprescindible para ello, siendo necesario presentar un justificante médico. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de

preparación al parto, previo aviso y justificación de su realización dentro de la jornada de trabajo.

- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, siendo necesario presentar un justificante.

En ningún caso se acumularán los distintos permisos cuando se trate del mismo hecho causante.

- Por acompañamiento al médico de familiares de primer grado de consanguinidad: el tiempo indispensable debidamente justificado (hasta un máximo de cuarenta horas anuales).

- Por acudir a reuniones escolares a las que los padres sean convocados por los Centros Escolares en que cursen estudios sus hijos menores de edad: el tiempo indispensable debidamente justificado, hasta un máximo de cinco horas anuales.

- Por asuntos particulares, diez días que se distribuirán de la siguiente manera:

- Dos días coincidirán con el 24 y el 31 de diciembre. El personal que trabaje a turnos, en caso de tener que trabajar tales fechas podrá disfrutar estos dos días en cualquier otra época y de dos días adicionales, uno por el 24 y otro por el 31. Cuando estos coincidan con sábados y domingos, se aumentarán en dos días más.

- Ocho días a elección del trabajador.

- Los trabajadores que hayan cumplido seis trienios tendrán derecho a dos días más de asuntos particulares.

- A partir del octavo trienio tendrán derecho a un día más de asuntos particulares, por cada trienio.

En todo caso los permisos para asuntos particulares se disfrutarán dentro del año natural y hasta el treinta y uno de enero del siguiente año no pudiendo acumularse a las vacaciones reglamentarias.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo un menor de doce años de edad o un minusválido psíquico, físico o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo en un tercio o en un medio con la reducción proporcional de sus retribuciones.

Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el empleado tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50 por 100 de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

Además se concederán licencias a los funcionarios públicos para asistencia a cursos, cursillos, seminarios o congresos relacionados con su formación profesional hasta un máximo de 50 horas al año o sin límite, si es fuera de su horario de trabajo. Dichos cursos se someterán y se ajustarán a la programación establecida por el Ayuntamiento, según necesidades del servicio y habrán de contar con la aprobación de la alcaldía.

Los funcionarios públicos que, al objeto de disfrutar de estas licencias, aleguen hechos o aporten datos falsos o inexactos, incurrirán por ello en responsabilidad disciplinaria. En caso de duda en cuanto a las justificaciones, se someterá a la Comisión de Seguimiento.

En el resto de casuísticas que tienen que ver con parto, adopción, acogimiento, paternidad o violencia de género se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

(Se adjunta tabla en anexo I de grados de parentesco).

Artículo 13.- Permisos no retribuidos.

El funcionario público que lleve un mínimo de dos años de servicio efectivo podrá solicitar permiso no retribuido por un plazo no superior a seis meses cada dos años ni inferior a diez días. Dicha licencia le podrá ser concedida, solicitándolo con la debida antelación y de acuerdo con las necesidades del servicio.

Artículo 14.- Excedencias.

La excedencia se aplicará de acuerdo con lo previsto en la legislación vigente.

CAPITULO IV

ACCION SOCIAL Y OTRAS PRESTACIONES

El Ayuntamiento de Ugena dotará a sus funcionarios de asistencia médica privada como complemento a la que ofrece la Seguridad Social.

Asimismo dotará a todos los funcionarios con un plan de pensiones cuyas cuotas representen al menos el 0,5 por 100 de su masa salarial.

Se indemnizará con el coste de renovación de los permisos de conducción a aquellos funcionarios que por motivos de su puesto de trabajo deban conducir vehículos oficiales.

La asistencia a prácticas de tiro por parte de los miembros del cuerpo de Policía Local, se contará a todos los efectos como horas de trabajo efectivo.

Artículo 15.- Incapacidad permanente parcial o incapacidad permanente total.

En los supuestos de incapacidad permanente parcial o incapacidad permanente total, el Ayuntamiento, previa consulta con los delegados sindicales y el asesoramiento del médico de empresa, siempre que sea posible por razones del servicio, otorgará a estos funcionarios públicos el traslado a otros puestos de trabajo específicos donde puedan desarrollar las funciones de acuerdo con su estado y respetando los derechos económicos que le correspondieran antes del traslado.

Sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria en que pudieren incurrir los trabajadores que simulen la persistencia de la enfermedad o realicen acciones como la no asistencia a los reconocimientos médicos del Médico de Empresa, retrasar deliberadamente la reincorporación al puesto de trabajo, una vez dictaminada la remisión de la enfermedad y, en general, todas aquellas que incurrieren en fraude al Ayuntamiento, pretendiendo mantenerse en el percibo injustificado de la licencia, quedarán los beneficiarios obligados a reintegrar a los fondos de este Ayuntamiento las cantidades percibidas desde la fecha que se hubiera determinado como inicial de la defraudación.

Artículo 16.- Asistencia jurídica y responsabilidad civil y seguro de invalidez y muerte.

El Ayuntamiento prestará la asistencia jurídica adecuada a sus funcionarios públicos en los casos de conflictos surgidos como consecuencia de la prestación de sus servicios y cubrirá la responsabilidad civil que pudiera derivarse de las actividades de sus funcionarios públicos en el ejercicio de su puesto de trabajo, salvo en los casos de manifiesto dolo, mediante la suscripción de la correspondiente póliza de seguro. El Ayuntamiento concertará una póliza de seguro de invalidez o muerte por importe de 30.000,00 euros.

Artículo 17.- Anticipos reintegrables.

Previa justificación de las necesidades, se podrá conceder anticipos reintegrables de hasta dos mensualidades del haber líquido al funcionario que lo solicite y se amortizarán en un plazo de diez meses si el importe es de una mensualidad, catorce meses si el importe es de dos mensualidades.

No se concederán anticipos cuando al funcionario solicitante le quede un tiempo de servicio inferior al del plazo de devolución.

Tampoco se concederá anticipo en caso de que el empleado tuviera alguno anterior pendiente de reintegro.

CAPITULO V

SISTEMA DE ACCESO

Artículo 18.- Provisión de puestos de trabajo.

Las vacantes que se produzcan en la relación de puestos de trabajo se publicarán en los tablones de anuncios para general conocimiento de los funcionarios públicos y se proveerán de acuerdo con el siguiente orden:

- Reingreso al servicio activo.
- Traslados voluntarios.
- Promoción profesional mediante concurso y libre designación.

El reingreso del personal funcionario en situación de excedencia que no tenga derecho a reserva de puesto y haya cumplido, en su caso, el periodo mínimo exigible en esta situación, se efectuará solicitando el reingreso a vacante o puesto no cubierto con carácter definitivo dentro de su grupo. Las solicitudes de reingreso serán resueltas por el Ayuntamiento según la fecha de presentación, dando preferencia, en caso de coincidencia en la fecha, al funcionario que hubiera permanecido más tiempo en la situación de excedencia y, a igual tiempo, al de mayor edad. Las resoluciones de reingreso no podrán afectar a puestos de trabajo

que hayan sido objeto de convocatoria por los procedimientos de promoción interna o nuevo ingreso en el presente Acuerdo Marco. La incorporación al servicio activo se producirá en el plazo de quince días a contar desde la comunicación de la resolución del reingreso.

Para todo ello se aplicará el Real Decreto 364 de 1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los funcionarios civiles de la Administración del Estado y las normas complementarias que resulten aplicables.

En el caso de traslados voluntarios, el funcionario público podrá solicitar el traslado a puestos de igual denominación y categoría profesional, siempre que acredite una antigüedad de dos años en el puesto y lo solicite al Ayuntamiento. Si hubiese más solicitudes que vacantes, se procedería a la provisión mediante concurso de méritos y capacidad, conforme a un baremo oída la Mesa General Negociadora.

Los empleados públicos podrán solicitar el traslado de puesto de trabajo por causas sobrevenidas que impidan el normal desarrollo de su actividad. A estos efectos se entenderá por causas sobrevenidas las siguientes:

- Pérdida de las condiciones físicas que, no dando lugar a la incapacidad permanente total, imposibiliten la prestación de la actividad propia del puesto de trabajo que venía desempeñando.
- Aquellas otras causas excepcionales que así sean acordadas por mayoría de dos tercios de los miembros de la Comisión de Seguimiento.

Estos traslados serán resueltos por el Ayuntamiento previo informe de la Comisión de Seguimiento.

En el caso de la Policía Local, se estará a lo dispuesto en la Ley de Coordinación de Policías.

Artículo 19.- Oferta pública.

Será objeto de consulta la preparación de los planes de oferta de empleo conforme a lo establecido en la legislación vigente y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos.

La selección de personal funcionario se hará de acuerdo con la oferta de empleo público mediante la convocatoria pública a través del sistema de concurso, oposición o concurso-oposición libre en los que se garanticen los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad así como el de publicidad.

Podrán establecerse bases generales de ingreso en el Ayuntamiento de Ugena de común acuerdo con la representación de los funcionarios que sirvan de marco común a las convocatorias que se lleven a cabo.

Todo el sistema de selección estará de acuerdo con la legislación vigente para Administración Local y, en su defecto, a la normativa vigente sobre administraciones del Estado.

La Corporación estará obligada a garantizar el derecho a la promoción interna consistente en el ascenso desde los cuerpos o escalas de grupo inferior a otros correspondientes del grupo superior siendo necesario reunir los requisitos y superar las pruebas que para cada caso se establezcan.

En las respectivas convocatorias la Corporación facilitará este tipo de promoción en las vacantes convocadas sin perjuicio de lo establecido en los reglamentos específicos.

Todo funcionario posee el grado personal que corresponda en función de los niveles en que se clasifiquen los puestos de trabajo. Los funcionarios que desempeñen un puesto superior en más de dos niveles al correspondiente a su grado personal consolidarán cada dos años de servicio continuados el grado superior en dos niveles al que poseyesen sin que en ningún caso puedan superar el correspondiente al del puesto desempeñado.

Los trabajadores en activo en cualquiera de los grupos tendrán preferencia para ocupar las plazas vacantes del mismo grupo al que pertenecen con nivel de complemento de destino igual o superior al de las que están ocupando. Se realizarán concursos de carácter interno en caso de existir varios trabajadores del mismo grupo interesados en una misma plaza.

Antes de la toma de posesión de funcionarios que accedan a través de la oferta de Empleo Público, se ofertará a los funcionarios, a través de concursos de traslados en los que se valorará la idoneidad al puesto, las plazas a cubrir dándose la suficiente publicidad.

El sistema de provisión de puestos de trabajo será el que se determine en la relación de puestos de trabajo.

Se adoptarán las medidas necesarias para la reducción del número de puestos a cubrir por el sistema de libre designación. Con posterioridad a la aprobación anual de la plantilla se hará pública la relación de puestos de trabajo vacantes.

La Corporación adaptará su plantilla a las necesidades funcionales y organizativas de la misma, adoptándose las medidas oportunas para la creación de los puestos de trabajo necesarios para la prestación de servicios municipales de carácter permanente.

Se negociarán los procesos de reestructuración de los servicios municipales, si los hubiere, así como las posibles modificaciones de plantilla, en su caso.

CAPITULO VI

ASAMBLEA, DERECHO DE HUELGA Y SECCIONES SINDICALES

Artículo 20.- Convocatoria de asambleas.

Están legitimados para convocar asambleas, siempre que lo soliciten con cuarenta y ocho horas de antelación, salvo causa justificada o urgente que obligue a hacerlo con veinticuatro horas, y se hagan responsables de su normal desarrollo:

a) Las Organizaciones Sindicales directamente o a través de sus Delegados Sindicales.

b) Cualquier colectivo de funcionarios públicos del Ayuntamiento cuyo número no sea inferior al 40% de los convocados.

Artículo 21.- Derecho de huelga.

Los funcionarios públicos del ayuntamiento podrán ejercitar este derecho en los términos y requisitos establecidos en la legislación vigente excepción hecha de la Policía Local.

No obstante, se garantizarán, en todo caso, los servicios mínimos que serán negociados con la parte convocante de la huelga.

Artículo 22.- Derechos sindicales.

El Ayuntamiento y los sindicatos firmantes se comprometen a promover las condiciones que permitan el pleno desarrollo de la libertad sindical reconocida en el artículo 28 de la Constitución española, a tales efectos, la actividad representativa se regirá por lo dispuesto en el presente Acuerdo Marco, en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en las normas que la desarrollan, en el resto de legislación vigente y en los pactos o acuerdos que se firmen entre ambas partes.

La actividad sindical del Ayuntamiento se regulará por la Ley Orgánica de Libertad Sindical en su Título IV y las normas que lo desarrollan, Ley 9 de 1987 y Ley 30 de 1984 y demás normas establecidas. Los miembros de la Comisión de Seguimiento y representantes de los sindicatos tendrán los derechos siguientes:

- Cada representante de los funcionarios, cada Delegado Sindical y cada Delegado de Prevención de Riesgos Laborales dispondrá de un crédito horario mensual retribuido de 20 horas, no entrando en este cómputo horario la asistencia a reuniones convocadas por la Corporación Municipal.

- Acceso al cuadro horario del cual recibirán copia, al calendario laboral y a cuantos otros documentos relacionados con las condiciones de trabajo afecten a los funcionarios.

- Los representantes de los funcionarios, delegados sindicales y delegados de prevención de riesgos laborales dispondrán de un local adecuado provisto de teléfono, mobiliario y del material de oficina necesario para el desarrollo de sus actividades; igualmente tendrán derecho a la utilización de los diferentes elementos de reprografía existentes en los centros de trabajo en el desarrollo de sus actividades de representación y para facilitar una mejor información a sus representados.

- Dispondrán en cada centro de trabajo de un tablón de anuncios sindical en lugar claramente visible y de uso exclusivo para la comunicación con los funcionarios.

- Los representantes de los funcionarios, delegados sindicales y delegados de prevención de riesgos laborales, previa comunicación al órgano de personal correspondiente podrán acumular entre si el crédito horario de que dispongan conforme se establece en la legislación que les es de aplicación.

- Los representantes de los funcionarios, delegados sindicales y delegados de prevención de riesgos laborales mantendrán las garantías establecidas en la normativa vigente para tal representatividad desde el momento de la proclamación de candidatos hasta dos años después del cese en el cargo de representación para el que fueron elegidos.

El personal funcionario gozará del derecho de reunión en asamblea fuera de las horas de trabajo, previa comunicación e informando del orden del día, hora y lugar al Ayuntamiento.

CAPITULO VII

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Artículo 23.- Derecho a protección.

Todos los funcionarios públicos de este Ayuntamiento tendrán derecho a una protección eficaz de la seguridad y la salud en la prestación de sus servicios.

El Ayuntamiento vendrá obligado a cumplir las disposiciones contenidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativas vigentes en esta materia.

Artículo 24.- Reconocimiento médico.

Se efectuará anualmente un reconocimiento médico en horas de trabajo a todos los funcionarios públicos, de cuyo resultado deberá dársele conocimiento de forma confidencial.

Artículo 25.- Instalaciones y medios de protección.

El Ayuntamiento proporcionará a los funcionarios públicos que lo precisen las instalaciones y medios de protección personal y colectiva y el vestuario y calzado, etcétera, adecuado al servicio que se preste y de conformidad con la legislación vigente.

CAPITULO VIII

REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 26.- Sometimiento a la legalidad vigente.

Según legislación vigente.

Disposición adicional

Todo pacto o acuerdo que se desarrolle en la Mesa General de Negociación, entre la Administración del Estado o Autonómica y las Organizaciones Sindicales, que afecten a empleados públicos, serán sometidas a consideraciones en futuras negociaciones.

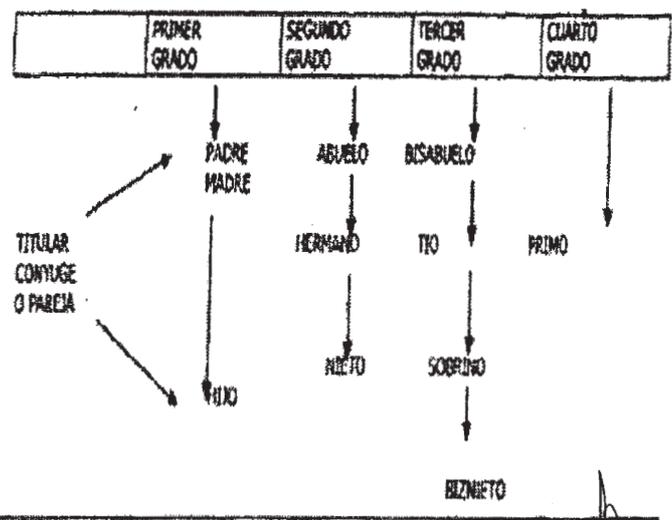
Disposición final

Una vez aprobado por el pleno del Ayuntamiento de Ugena, el presente Acuerdo Marco será publicado en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo y asimismo se proporcionará copia del mismo a los funcionarios públicos de este Ayuntamiento.

Ugena 3 de diciembre de 2010.-El Alcalde-Presidente, Martín Pérez Núñez.-La Central Sindical.- C.S.I.F., Jesús Escalona Pérez.-La Delegada de Personal, María Lourdes Barrera Biencinto.

ANEXO I

TABLA DE GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD



ANEXO II
RETRIBUCIONES 2011 PERSONAL FUNCIONARIO AYUNTAMIENTO DE UGENA

	GRUPO	NIVEL C. DESTINO	C ESPECIFICO
SECRETARIO INTERVENTOR	A 2	26	2119,62 € MES
TECNICO CONTABLE	A 2	26	1155,00 € MES
OF POLICIA LOCAL	C 1	22	1150,00 € MES
POLICIA	C 1	21	1100,00 € MES
ADMINISTRATIVO JEFE NEGOCIADO	C 1	22	513,18 € MES
ADMINISTRATIVO	C 1	21	442,88 € MES
AUX ADMINISTRATIVO	C 2	18	344,06 € MES
SUBALTERNO OFI VARIOS	A P	14	623,29 € MES

N.º I.- 3452