

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 compete.

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.

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

ADMINISTRACIÓN

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 Y ECONOMÍA

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE TOLEDO

Visto el texto del acuerdo marco del personal funcionario del Ayuntamiento de Ugena, número de Código de Convenio 45100022132011, suscrito entre el excelentísimo Ayuntamiento de Ugena y los representantes sindicales del personal funcionario de dicho Ayuntamiento, firmado el día 14 de abril de 2014 y presentado ante este Organismo por vía telemática el día 13 de agosto de 2014, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y artículo 38.6 de la Ley 7/ 2007, de 12 de abril, de Estatuto Básico del Empleado Público; Ley 4/2011, de 10 de marzo, de Empleo Público en Castilla La Mancha y artículo 7 del Decreto 121/2012, de 2 de agosto de 2012, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Empleo y Economía y Decreto 99/2013, de 28 de noviembre de 2013, capítulo II, artículo 5, por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo y prevención de riesgos laborales a los diferentes órganos de la Consejería de Empleo y Economía, este servicio periférico de la Consejería de Empleo y Economía acuerda:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Libro Registro de Convenios Colectivos y proceder al depósito del Texto original del mismo en la Sección de Mediación, Arbitraje y Conciliación, con notificación a las partes negociadoras.

Segundo.- Disponer su publicación en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo.

Toledo 6 de mayo de 2015.-El Coordinador, Antonio Luis San Román Águila.

ACUERDO MARCO DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS DEL EXCELENTÍSIMO AYUNTAMIENTO DE UGENA

CAPÍTULO 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, el Delegado de Personal, el funcionario don Alfonso Magaña Ponte y, de otro, el Sindicato Comisiones Obreras.

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 2.- Ámbito.

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 servicio 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 la fecha de la firma del presente Acuerdo hasta el 31 de diciembre de 2014. 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.

CAPÍTULO II

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

Artículo 5.- Grupos de clasificación.

Los cuerpos y escalas se clasifican, de acuerdo con la titulación exigida para el acceso a los mismos, en los siguientes grupos:

Grupo A, dividido en dos Subgrupos A1 y A2.

Para el acceso a los cuerpos o escalas de este Grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado. En aquellos supuestos en los que la Ley exija otro título universitario será éste el que se tenga en cuenta.

La clasificación de los cuerpos y escalas en cada Subgrupo estará en función del nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar y de las características de las pruebas de acceso.

Grupo B. Para el acceso a los cuerpos o escalas del Grupo B se exigirá estar en posesión del título de Técnico Superior.

Grupo C. Dividido en dos Subgrupos, C1 y C2, según la titulación exigida para el ingreso.

C1: Título de bachiller o técnico.

C2: Título de graduado en educación secundaria obligatoria.

Artículo 6.- Jornada laboral.

La jornada laboral de todos los funcionarios públicos del Ayuntamiento de UGENA será de 37,5 horas semanales, realizándose 7,5 horas diarias a realizar de forma general de lunes a viernes de 8:00 a 15:30 horas. Se establecerá un horario de verano entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, ambos incluidos, de cada año.



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

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 14 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 7:30 a 15:00 horas en turno de mañana, de 15:00 a 22:30 horas en turno de tarde y de 22:00 a 05:30 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 2 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 en cuanto a la Policía Local.

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 computo semanal excedan en tiempo la jornada semanal general establecida en el artículo 6º, 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 hasta las 22:00 horas el precio hora se verá incrementado en el 50% del salario bruto anual dividido entre 1.664 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% 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 hasta las 22:00 horas el precio hora se verá incrementado en el 85% 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% 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 euros por noche trabajada o la parte proporcional de la jornada trabajada en relación a los 45 euros, 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:**

Las retribuciones básicas, que se fijan en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, estarán integradas única y exclusivamente por:

a) El sueldo asignado a cada Subgrupo o Grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo.

b) Los trienios, que consisten en una cantidad, que será igual para cada Subgrupo o Grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo, por cada tres años de servicio.

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:**

Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias comunes, durante los tres primeros días, se reconoce un complemento retributivo del 50 % de las retribuciones que se vengán percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad. Desde el día cuarto hasta el vigésimo, ambos inclusive, el complemento que se sume a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social será del 75% de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad. A partir del día vigésimo primero, inclusive, se reconoce una prestación equivalente al 100% de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales, la prestación reconocida por la Seguridad Social se complementará, desde el primer día, hasta alcanzar el 100 % de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias comunes consideradas graves por la Organización Mundial de la Salud, la prestación reconocida por la Seguridad Social se complementará, desde el primer día, hasta alcanzar el 100% de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

Cuando la situación de incapacidad temporal derive de operación quirúrgica con hospitalización ó de operación quirúrgica, por contingencias comunes, la prestación reconocida por la Seguridad Social se complementará, desde el primer día, hasta alcanzar el 100% de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

Cuando la situación de incapacidad temporal se produzca cuando una mujer se encuentre embarazada y siempre en situaciones de fuera de riesgo, se constituirá una Comisión paritaria para el estudio de cada caso sobre la posibilidad de alcanzar el 100% de las retribuciones o acudir al supuesto general. Las situaciones de riesgo en el embarazo serán cubiertas al 100% de las retribuciones.

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, si es preceptivo, según lo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

CAPÍTULO III**VACACIONES, LICENCIAS, PERMISOS Y EXCEDENCIAS****Artículo 11.- Vacaciones regladas.**

El período de vacaciones anuales será de 22 días hábiles anuales. Los sábados serán considerados a estos efectos como inhábiles. Podrán ser disfrutados hasta el 31 de enero del año siguiente al de generación de dicho período, siempre según necesidades del servicio.



Las vacaciones se disfrutarán preferentemente entre el primero 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 período o partido, nunca pudiendo ser por períodos menores de cinco días hábiles, sin perjuicio de lo regulado en el párrafo siguiente.

Se dispondrá de 5 días dentro de los 22 hábiles de vacaciones, los cuales se podrán disfrutar individualmente cada uno de ellos a lo largo de todo el año natural, siempre según las necesidades del servicio.

El funcionario que en cada uno de los cuatrimestres del año natural no causare absentismo laboral por contingencias comunes se le gratificará con un día por cada uno de los cuatrimestres.

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 período de vacaciones se interrumpirá por causas de enfermedad grave o accidente, que supongan hospitalización y 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 (el conviviente more uxorio será considerado en igualdad de condiciones al matrimonio y la pareja de hecho, en estos casos):

- Por matrimonio o inscripción en el Registro de parejas de hecho, quince días naturales.
- Por nacimiento de un hijo, adopción o acogimiento a disfrutar por la madre a partir de la fecha de nacimiento, acogimiento o adopción: según legislación vigente.
- 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 dividir 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 3 días hábiles a partir del hecho causante si es en la misma localidad que la de trabajo y 5 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 3 días hábiles a partir del hecho causante si es en la misma localidad que la de trabajo y 5 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 3 días hábiles a partir del hecho causante si es en la misma localidad que la de trabajo y 5 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 3 días hábiles a partir del hecho causante si es en la misma localidad que la de trabajo y 5 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 cesarea o conlleve intervención quirúrgica.

- Por fallecimiento de familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad, se concederá 2 días hábiles a partir del hecho causante si es en la misma localidad que la de trabajo y 4 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 2 días hábiles a partir del hecho causante si es en la misma localidad que la de trabajo y 4 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 2 días hábiles a partir del hecho causante si es en la misma localidad que la de trabajo y 4 días hábiles si es en distinta localidad que la de trabajo.

- Por hospitalización de familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad, se concederá 2 días hábiles a partir del hecho causante si es en la misma localidad que la de trabajo y 4 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 cesarea o conlleve intervención quirúrgica.

- 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, cuatro días que se distribuirán de la siguiente manera:

El 24 y el 31 de diciembre las dependencias municipales permanecerán cerradas. 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 éstos coincidan con sábados y domingos, se aumentarán en dos días más, a elección del trabajador.

Cuatro días a elección del trabajador.

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% de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de 1 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 y puesto de trabajo 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. En caso de conflicto se solucionará por una Comisión paritaria.

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.

CAPÍTULO IV

ACCIÓN SOCIAL Y OTRAS PRESTACIONES

El seguro médico privado se suspenderá los años 2013 y 2014.

Dotará a todos los funcionarios con un plan de pensiones cuyas cuotas representen al menos el 0,5% de su masa salarial, siempre según la legislación vigente.

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 o negligencia manifiesta, 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. En caso de conflicto se someterá la resolución a una Comisión paritaria.

Artículo 17.- Anticipos reintegrables.

Prevía 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 el 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.

CAPÍTULO 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 15 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 2 niveles al correspondiente a su grado personal consolidarán cada 2 años de servicio continuados el grado superior en 2 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.

CAPÍTULO VI**ASAMBLEA, DERECHO DE HUELGA Y SECCIONES SINDICALES****Artículo 20.- Convocatoria de asambleas.**

Están legitimados para convocar asambleas, siempre que los 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 sí 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.

CAPÍTULO 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, etc..., adecuado al servicio que se preste y de conformidad con la legislación vigente.

CAPÍTULO VIII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 26.- Sometimiento a la legalidad vigente.

Según legislación vigente.

Artículo 27.- Frente al acoso sexual o por razón de sexo.

Medidas específicas en prevención del acoso sexual.

Ambas partes (Ayuntamiento y trabajadores/as) manifiestan su rotundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual, comprometiéndose a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

A estos efectos se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual no deseado, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán en todo caso discriminatorio, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

En el Ayuntamiento se establecen las siguientes medidas:

- Garantizar los canales de denuncia en casos de denuncia por acoso por razón de sexo y sexual y tratamiento confidencial de los mismos.

- Establecer acciones informativas y de sensibilización para la lucha contra el acoso.

- Que las personas dentro de la empresa que se responsabilicen de la tramitación de denuncias por acoso sexual tengan la formación adecuada.

- La persona denunciante tendrá la facultad de elegir que la tramitación de su denuncia en la empresa, se lleve a cabo por medio de una mujer o de un hombre.

Protocolo de actuación:

En caso de producirse alguna situación de esta naturaleza, con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, se establece



un protocolo de actuación, como procedimiento interno e informal, que se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante el Jefe inmediatamente superior o ante el personal responsable del Departamento de Recursos Humanos del Ayuntamiento, o la Alcaldía.

La denuncia podrá ser presentada directamente por la persona afectada o a través de su representación sindical y dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte del Ayuntamiento, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto. Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores la situación plantada, si así lo solicita la persona afectada.

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos las partes intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos.

Durante este proceso, que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de diez días, guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

El procedimiento ha de ser ágil y rápido, otorgar credibilidad y proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectada.

Del mismo modo, se podrá poner en conocimiento del Ayuntamiento de manera anónima el conocimiento de cualquier hecho que pueda ser constitutivo de una conducta de este tipo para que sea investigado.

Se designará una persona encargada para el trámite de las denuncias.

Este protocolo será desarrollado y concretado por el Ayuntamiento y la representación sindical del personal en reunión de Comisión Paritaria.

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 adicional segunda

Las medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y los planes de igualdad, en el ámbito laboral, se negociarán en Comisión paritaria o se llevarán a efecto con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

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.

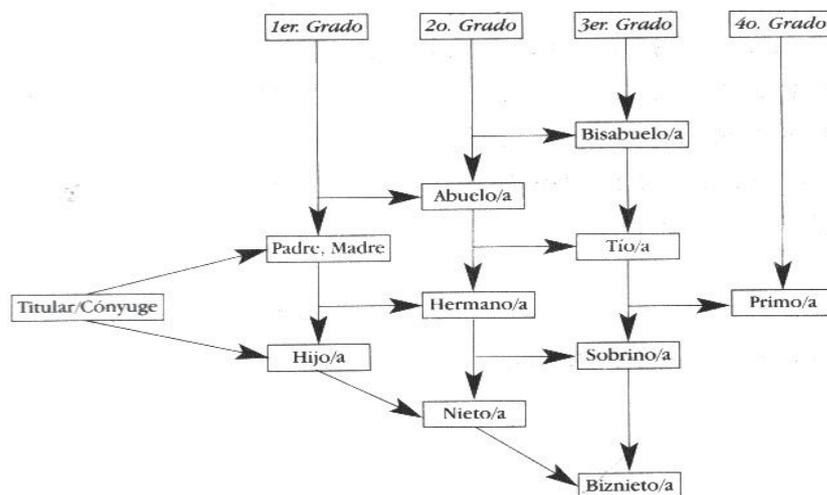
Ugena 3 de diciembre de 2014.-El Alcalde, Jesús García Fernández.

La Central Sindical- C.C.O.O.

El Delegado de Personal
Alfonso Magaña Ponte

ANEXO I

GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD





ANEXO II

RETRIBUCIONES 2013 PERSONAL FUNCIONARIO AYUNTAMIENTO DE UGENA

	Grupo	Nivel C. Destino	C. Específico
SECRETARIO-INTERVENTOR	A 2	26	2.119,62 euros/mes
TÉCNICO DE ECONOMÍA	A 1	28	1.855,00 euros/mes
TÉCNICO CONTABLE	A 2	26	1.155,00 euros/mes
TÉCNICO JURISTA	A 2	26	1.155,00 euros/mes
OF. POLICÍA LOCAL	C 1	22	1.150,00 euros/mes
POLICÍA	C 1	21	1.100,00 euros/mes
ADMINISTRATIVO JEFE NEGOCIADO	C 1	22	513,18 euros/mes
ADMINISTRATIVO	C 1	21	442,88 euros/mes
AUX. ADMINISTRATIVO	C 2	18	344,06 euros/mes
SUBALTERNO OFI. VARIOS	A P	14	623,29 euros/mes

N.º I.- 4034