



III.—ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE CIGALES

*Acuerdo de condiciones de trabajo de los funcionarios
del Ayuntamiento de Cigales para el año 2012*

ÍNDICE

- Capítulo I.—Ámbito de aplicación
 - Capítulo II.—Órganos de representación
 - Capítulo III.—Organización del Trabajo
 - Capítulo IV.—Provisión de vacantes
 - Capítulo V.—Clasificación del personal
 - Capítulo VI.—Jornada de trabajo
 - Capítulo VII.—Vacaciones, permisos y licencias
 - Capítulo VIII.—Seguridad e Higiene en el trabajo
 - Capítulo IX.—Retribuciones
 - Capítulo X.—Asistencia y Acción Social
 - Capítulo XI.—Derechos y deberes
 - Capítulo XII.—Régimen disciplinario
 - Capítulo XIII.—Movilidad del personal
 - Capítulo XIV.—Derechos de representación, reunión y sindicales
 - Capítulo XV.—Formación educativa y profesional
- ANEXO

CAPÍTULO I.—Ámbito de aplicación

Artículo 1.—Ámbito funcional y territorial.

El presente acuerdo establece y regula las condiciones de trabajo para el personal funcionario que presta servicios en el Ayuntamiento de Cigales.

Artículo 2.—Ámbito personal.

Se registrarán por las normas contenidas en el presente acuerdo, todos los funcionarios que con condición de funcionario de carrera o interino, preste servicios en el Ayuntamiento de Cigales.



Artículo 3.–Ámbito temporal.

Este acuerdo tendrá efectos retroactivos, desde el día primero de enero del año 2012 hasta el 31 de diciembre del año 2012.

El acuerdo será revisado con una antelación mínima de un mes al vencimiento del plazo del mismo o al de cualquiera de sus prórrogas.

En caso de no haber denuncia previa, el presente acuerdo quedará renovado automáticamente hasta la firma de otro que lo sustituya, salvo en los artículos de contenido económico para los cuales se aplicará la subida porcentual prevista para el régimen retributivo general.

Artículo 4.

El Ayuntamiento de Cigales a todos los efectos de la aplicación del presente Acuerdo de Condiciones de Trabajo, será la Entidad responsable.

Artículo 5.

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y los efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente.

En consecuencia, no podrán tomarse aisladamente alguna o algunas de las materias pactadas, y las modificaciones que pudieran establecerse por disposiciones legales futuras, solo serán consideradas si en su conjunto fuesen superiores a las que este Acuerdo de Condiciones de Trabajo establece.

CAPÍTULO II.–Órganos de representación

Artículo 6.

En materia de órganos de representación, se estará a lo establecido en la Ley 7/2007 de 12 de abril, Estatuto Básico del Empleado Público, y legislación complementaria.

CAPÍTULO III.–Organización del Trabajo

Artículo 7.

La organización del trabajo es facultad exclusiva del Ayuntamiento, a través del Alcalde o Alcaldesa o Concejal o Concejala de Personal en quien delegue, a quien corresponde la iniciativa, con sujeción a la legislación vigente.

Cualquier modificación sustancial de las condiciones de trabajo deberá ser informada previamente a los representantes legales del personal afectado.

Para el desarrollo de este artículo las partes se comprometen a la redacción conjunta de una relación de puestos de trabajo.

CAPÍTULO IV.–Provisión de vacantes

Artículo 8.

Las vacantes y ampliaciones de plantilla que se produzcan, se cubrirán por los procedimientos establecidos en este capítulo.



Con periodicidad anual, y siempre dentro del plazo de un mes, a partir de la aprobación de los Presupuestos Generales del Ayuntamiento, se publicará la plantilla del personal relacionado por centros de trabajo o servicios, con expresión del nombre y apellidos, DNI, categoría profesional, fecha de nacimiento e ingreso, n.º de la Seguridad Social y N.R.P. (número de registro personal).

Así mismo, al tiempo, se publicarán las vacantes existentes y la posible ampliación de plantilla.

Artículo 9.

Las vacantes del personal funcionario de carrera que existan en la actualidad o que se produzcan en el futuro, incluidas las de ampliación de plantilla, se proveerán con arreglo a los siguientes turnos, relacionados en orden a su prelación:

1. Concurso de traslado entre el personal del Ayuntamiento de la misma categoría y especialidad, siempre que el mismo suponga un cambio de puesto de trabajo.
2. Promoción interna entre el personal funcionario de carrera.
3. Convocatoria pública para el ingreso del nuevo personal a través de concurso-oposición u oposición libre.

En ningún caso podrán producirse traslados o ascensos por el mero transcurso del tiempo.

CAPÍTULO V.–Clasificación del personal

Artículo 10.

En materia de Clasificación del Personal, se estará a lo establecido en la Ley 7/2007 de 12 de abril, Estatuto Básico del Empleado Público, y la legislación complementaria de aplicación. (Anexo)

CAPÍTULO VI.–Jornada de trabajo

Artículo 11.

La jornada semanal será de 35 horas.

El horario del personal funcionario será de 8:00 a 15:00 horas, de lunes a viernes. Se establece una flexibilidad en el horario de entrada y de salida de hasta 30 minutos. En todo caso la jornada laboral deberá ser de 7 horas diarias.

Se establece como horario de Atención al Público el de 9:00 a 14:00 horas.

El período de descanso durante la jornada será de 30 minutos y será considerado tiempo de trabajo efectivo.

El horario general no será de aplicación al puesto de Alguacil, que requiere jornada partida y disponibilidad.

Para el puesto de auxiliar de la Biblioteca pública municipal la jornada será partida de lunes a viernes durante los meses de octubre a mayo, excepto vacaciones escolares incluidas en este periodo, que será de mañana.



Así mismo el horario general establecido anteriormente, previa negociación con la representación de los funcionarios, podrá ser modificado cuando las características del puesto lo permitan y las necesidades del servicio así lo exijan.

CAPÍTULO VII.–Vacaciones, permisos y licencias

Artículo 12.–Vacaciones.

Todo el personal comprendido en el presente Acuerdo de Condiciones de Trabajo tendrá derecho a disfrutar durante cada año natural completo de servicio activo una vacación de 22 días laborables, o los días que en proporción le correspondan si el tiempo de servicios fuera menor. Dichas vacaciones se disfrutarán en periodos mínimos de 7 días naturales. Dos días podrán ser disfrutados de forma aislada, pero juntos. En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración reflejados en el siguiente cuadro se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días adicionales de vacaciones anuales:

15 años de servicio	1 día hábil
20 años de servicio	2 días hábiles
25 años de servicio	3 días hábiles
30 o más años de servicio	4 días hábiles

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al del cumplimiento de la antigüedad referenciada.

El disfrute de las vacaciones será interrumpido en el momento en que el funcionario caiga en situación de I.T. por cualquier concepto que sea, pudiéndose disfrutar los días restantes dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente.

Artículo 13.–Permisos retribuidos.

Los permisos retribuidos serán los siguientes:

a) Todo el personal acogido a este Acuerdo de Condiciones de Trabajo, disfrutará de 7 días anuales por asuntos particulares. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa solicitud, respetando siempre las necesidades del servicio. Estos días se podrán disfrutar hasta el día 31 de enero del año siguiente. Las fiestas aprobadas en el calendario laboral que coincidan en sábado, se compensarán con un día más de asuntos propios. De acuerdo con el artículo 48.2 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, los funcionarios tendrán derecho al disfrute de 2 días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

El puesto de auxiliar administrativo de biblioteca tendrá 2 días anuales de descanso, para compensar la jornada partida.

b) Los días 24 y 31 de diciembre se considerarán festivos. En caso de coincidir en domingo se disfrutarán en días laborables en compensación.

c) El día 22 de mayo fiesta de la Administración Local se reduce a media jornada, en horario de 9:00 a 13:00 horas, sin perjuicio del disfrute de treinta minutos de descanso.



En caso de coincidir en sábado o domingo se trasladará al primer día hábil siguiente, garantizando el horario de 9 a 14 horas.

d) Durante los días de fiestas patronales (Sta. Marina), se disfrutará de una reducción de media jornada durante los días hábiles que coincidan con ellas; en horario de 9:00 a 13:00 horas, sin perjuicio del disfrute de treinta minutos de descanso. A estos efectos tendrán la consideración de días de fiestas patronales aquellos en los que se celebren actos festivos organizados por el Ayuntamiento por tal motivo, incluida la víspera.

e) Por matrimonio: 15 días naturales. A estos efectos, se asimilará al matrimonio la pareja de hecho inscrita legalmente en Entidades Locales que dispongan de tal Registro, la convivencia de hecho se acreditará por el respectivo Ayuntamiento. Dicha licencia podrá acumularse, a petición del interesado, a la vacación anual o a cualquier otro tipo de licencia o permiso.

f) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, por matrimonio o pareja de hecho acreditada, tres días hábiles cuando el suceso de produzca en la misma localidad, cinco días hábiles cuando el suceso se produzca en distinta localidad.

Cuando se trate de fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, por matrimonio o pareja de hecho acreditada, el permiso será de tres días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad. En el supuesto de que los familiares lo fueran en tercer grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de un día natural y dos días naturales si los hechos ocurrieran fuera de la provincia de Valladolid.

Se entiende por hospitalización el ingreso hospitalario.

En caso de cirugía ambulatoria que no requiera hospitalización o permanencia en el servicio de urgencias, se tendrá derecho al disfrute de la licencia en la fecha de la intervención o la permanencia en urgencias, para el caso del cónyuge o persona que conviva de hecho, padres e hijos del empleado o de su cónyuge o persona que conviva de hecho.

g) Por hospitalización de larga duración (30 días), del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de 4 días al mes.

h) Por fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho acreditada, e hijos 4 días hábiles

i) Por matrimonio o pareja de hecho acreditada hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 1 día si se celebra en Cigales y 2 días si es en distinta localidad.

j) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.

k) Dos días por traslado del domicilio habitual.

l) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación, en centros oficiales de formación, así como la participación en oposiciones, durante el día de su celebración.



m) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, sin que por el cumplimiento de este deber, reciba el trabajador retribución alguna y sin que pueda superarse por este concepto la quinta parte de las horas laborales en concepto trimestral.

Cuando se sobrepase el límite, podrá el Ayuntamiento pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa, regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño de cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho. Se entiende por deber de carácter público personal:

- La asistencia a tribunales de justicia, previa citación.
- La asistencia a plenos de corporaciones locales.
- La asistencia a reuniones o actos motivados por la actividad de Asociaciones Cívicas, por aquellos trabajadores que ocupen cargos directivos de las mismas y hayan sido convocados formalmente por algún órgano de la Administración.
- El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral.
- La asistencia a las sesiones de tribunal de exámenes.

n) Dos horas para votar en las elecciones sindicales, salvo disposición legal más favorable.

ñ) Por divorcio o separación legal, tres días laborables.

o) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas.

p) 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 en media hora al inicio y al final de la jornada o, en 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 podrá 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.

q) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la trabajadora o el trabajador tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

r) Los trabajadores podrán solicitar al Alcalde, por razones muy justificadas e inaplazables, una licencia al margen de los casos expuestos en el presente artículo. La resolución será firme y no recurrible.



Artículo 14.– Permiso por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.

De acuerdo con la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público los trabajadores tendrán derecho a:

a) Permiso por parto: Tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas.

Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal. En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

b) Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del trabajador, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso. En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido. Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine.



Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración. Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las Leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

c) Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados a) y b).

En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la trabajadora y, en su caso, del otro progenitor trabajador, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del período de disfrute del permiso.

Los trabajadores que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora: las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

Artículo 15.–Reducción de jornada en situación de dependencia familiar.

De acuerdo con la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público los trabajadores tendrán derecho a:



1.–Por razones de guarda legal, cuando el trabajador tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho el trabajador que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

2.–Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el trabajador tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento 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.

Artículo 16.–Permisos no retribuidos.

El personal que haya cumplido al menos dos años de servicio efectivo podrá solicitar licencias no retribuidas por un plazo no superior a tres meses. Dichas licencias deberán ser concedidas o denegadas dentro de un plazo de 10 días siguientes a la solicitud.

Así mismo y previa notificación al Ayuntamiento, el trabajador dispondrá de un crédito de hasta 50 horas anuales de permiso no retribuido para el cuidado de un hijo menor con el que conviva.

Artículo 17.–Suspensión de funciones.

Los funcionarios tendrán derecho a la suspensión de su relación funcionarial, con reserva del puesto de trabajo, en los siguientes casos:

a) Ejercicio de cargo público o sindical representativo, supuesto en que será de aplicación la excedencia por servicios especiales, con cómputo de antigüedad, siempre que dicho cargo imposibilite la asistencia al puesto de trabajo o siempre que se perciban retribuciones por el mismo a título de dedicación exclusiva. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo.

b) Privación de libertad del funcionario, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

Artículo 18.–Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad de su vigencia, se concederá en los supuestos establecidos en la legislación vigente.

Artículo 19.–Excedencia voluntaria.

En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 89 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.



CAPÍTULO VIII.–Seguridad e Higiene en el trabajo

Artículo 20.

Se practicará un reconocimiento médico anual a todos los funcionarios. Al objeto de racionalizar los reconocimientos médicos, en el periodo de tiempo de enero a mayo de cada año, se comunicará por escrito a cada funcionario las fechas en la que deberá llevar a cabo dicho reconocimiento.

Según establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y Enfermedades Profesionales, se crea la comisión de seguridad e higiene que aborda temas como la realización de la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo, vestuarios y servicios, equipos de protección, reconocimientos médicos, formación, etc. La comisión estará formada por los mismos miembros de la Junta de Personal.

Artículo 21.–Seguro.

El Ayuntamiento de Cigales se compromete a aumentar progresivamente de forma anual el seguro colectivo vigente en una cuantía no inferior a 60.000 euros. Dicha póliza cubrirá los riesgos de muerte y o incapacidad permanente absoluta, bien sea por enfermedad o accidente laboral o común.

CAPÍTULO IX.–Retribuciones

Artículo 22.–Retribución para el año 2012

La retribución para el año 2012 de acuerdo con la Ley de Presupuestos Generales del Estado y con la Ley 7/2007 de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público, figura en el anexo I, en la tabla de retribuciones para el año 2012.

En la retribución en caso de prórroga de este acuerdo, se aplicará el incremento previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, para las retribuciones básicas y el complemento de destino.

Artículo 23.–Conceptos retributivos.

En la retribución del personal funcionario comprendido en este Acuerdo serán satisfechas por periodos mensuales y estarán compuestas por retribuciones básicas y complementarias, y por las pagas extraordinarias, de acuerdo con el artículo 22 de la Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público.

RETRIBUCIONES BÁSICAS

Artículo 24.–Las retribuciones básicas, que se fijan en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, estarán integradas por:

- a) Sueldo asignado a cada Subgrupo o Grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que éste no tenga subgrupo. Para el año 2011 figura en la tabla del anexo.
- b) Los trienios, que consisten en una cantidad igual para cada subgrupo o Grupo, por cada tres años de servicio.

Los trienios se computarán por razón del tiempo de prestación de servicio o antigüedad en el puesto. Los trienios se considerarán perfeccionados a partir del primer



día del mes en que se cumplan tres o múltiplos de tres años de servicio. Al efecto será reconocida la antigüedad por servicios prestados a otras Administraciones Públicas.

RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS

Artículo 25.–Complemento de destino.

Retribuye las características del puesto de trabajo, en atención a su concepción y definición.

Este complemento se percibirá en relación con el nivel asignado a cada uno de los distintos puestos de trabajo y en la cuantía que corresponda a cada puesto, según la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio.

Artículo 26.–Complemento específico.

Está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo, en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad. Su cuantía viene definida para cada puesto de trabajo en el Anexo a este Acuerdo.

Cada año, el complemento específico de cada puesto de trabajo será revisado y actualizado, teniendo en cuenta la retribución bruta anual aplicando el I.P.C. real.

Artículo 27.–Otras retribuciones complementarias.

Será de aplicación lo fijado en el artículo 24 de la Ley 7/2007 de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público.

- a) Para premiar el esfuerzo colectivo y resultados obtenidos, conocido el IPC real de cada año, se abonará una paga compensatoria.
- b) Gratificaciones por servicios extraordinarios.–Los servicios extraordinarios prestado fuera de la jornada ordinaria serán gratificados mediante compensación económica, abonándose por cada hora fuera de la jornada ordinaria un importe correspondiente al 3,5% del complemento específico mensual del puesto de trabajo; que en caso de día no laborable, sábado, domingo o festivo el importe será del 4,68%.

Se notificará mensualmente al representante de los funcionarios detalle de las gratificaciones por servicios extraordinarios fuera de la jornada ordinaria de trabajo, que serán controladas por el Secretario y autorizadas por el Alcalde.

Artículo 28.–Pagas y gratificaciones extraordinarias.

a) Pagas extraordinarias. Se estará a lo aprobado en el artículo 22.4 de la Ley 7/2007 de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público, y de acuerdo con la tabla de retribuciones del anexo I. En aplicación de la normativa mencionada, las pagas extraordinarias serán dos al año, cada una por el importe de una mensualidad de retribuciones básicas y complemento de destino y específico.

Al personal que preste servicios por horas o jornadas reducidas se le abonarán las gratificaciones en razón del salario.

b) Gratificaciones extraordinarias. Por asistencia a reuniones del Pleno, Comisión de Gobierno y Comisiones Informativas, así como de otros órganos colegiados en los que



la asistencia de un funcionario sea obligatoria, los funcionarios tendrán derecho a percibir la indemnización correspondiente, siempre que se celebren fuera del horario establecido para la jornada laboral.

CAPÍTULO X.–Asistencia y Acción Social

Artículo 29.–Ayuda escolar.

Se establece una ayuda escolar para trabajadores e hijos de los trabajadores o personas dependientes con relación de custodia, tutela o adopción, siempre que cursen estudios en centros oficiales públicos o privados de Infantil (0-5), Primaria, E.S.O., Bachillerato, Formación Profesional, Garantía Social, Escuela Oficial de Idiomas, Acceso a la Universidad o Carrera Universitaria y cursos de postgrado universitario (Doctorado) o cualquiera de sus equivalencias oficiales, en los cursos que coincidan con la vigencia de este convenio. Deberá entenderse por centro oficial aquel autorizado por el organismo competente en materia de educación para la impartición de los estudios realizados.

Esta ayuda para el año 2012 será de 140,59 €.

Dicha cantidad será corregida por el I.P.C. durante la vigencia del presente Convenio.

Las solicitudes para la obtención de esta ayuda se presentarán en el Registro del Ayuntamiento durante el mes de septiembre acompañadas del justificante original de la matrícula en el centro correspondiente.

El abono de dichas cantidades se realizará en el mes de octubre.

Artículo 30.

En el mes de diciembre se entregará a todos los funcionarios una cesta de Navidad.

Artículo 31.–Ayuda especial por hijo minusválido.

El funcionario que tenga algún hijo minusválido físico o psíquico o sensorial y tenga reconocida dicha minusvalía por la Gerencia de Servicios Sociales de la Junta de Castilla y León y reciba asistencia de centros especializados, el Ayuntamiento abonará la cantidad de 85 euros mensuales. El funcionario deberá justificar la asistencia de su hijo a dichos centros mediante el impreso de matrícula y certificado de asistencia. Esta ayuda se actualizará por el I.P.C. durante la vigencia del presente Convenio.

Artículo 32.–Los funcionarios en situación de baja por enfermedad, percibirán las retribuciones íntegras, durante esa situación.

Artículo 33.–Durante la vigencia de este acuerdo, se estudiará por el Ayuntamiento la creación de un fondo de pensiones a favor de los funcionarios y la contratación de un seguro médico privado.

Artículo 34.–Ayuda para la adquisición de prótesis.

1.–Tendrán derecho a estas prestaciones todos los trabajadores/as del Ayuntamiento.

Estas ayudas serán incompatibles con cualesquiera otra concedidas por otras Instituciones o Administraciones Públicas si cubrieran las mismas necesidades.

2.–Las ayudas podrán solicitarse mediante instancia. Las peticiones deberán ir acompañadas por el o los originales de las facturas que las motivan.



3.–Las solicitudes se presentarán hasta el 31 de diciembre del año correspondiente y para la percepción de las mismas será necesario, junto con los requisitos exigidos, la presentación de una declaración por parte del beneficiario/a de no percibir otro tipo de ayudas, liquidándose en el último mes del año.

Si se detectara alguna anomalía, se perderá el derecho a la obtención de ayudas en el correspondiente año.

4.–Modalidades. Las modalidades e importes de las prestaciones reguladas en este Convenio serán las siguientes.

A) Adquisición o implantación de prótesis oculares: gafas completas (excluidas las de sol), lentillas y renovación de cristales.

Se establecen los siguientes grupos:

Grupo 1: prestaciones de 36 € por beneficiario, acreditando un gasto mínimo de 120 €.

Grupo 2: Prestaciones de 72 € por beneficiario, acreditando un gasto mínimo de 250 €.

B) Adquisición o implantación de prótesis dentales: empastes, endodoncias, periodoncias, prótesis, reparación o sustitución de piezas, ortodoncias, implantes y limpiezas.

Se establecen los siguientes grupos:

Grupo 1: Prestaciones de 60 € por beneficiario, acreditando un gasto mínimo de 180 €.

Grupo 2: Prestaciones de 90 € por beneficiario, acreditando un gasto mínimo de 360 €.

Grupo 3: Prestaciones de 150 € por beneficiario, acreditando un gasto mínimo de 750 €.

Grupo 4: Prestaciones de 240 € por beneficiario, acreditando un gasto mínimo de 1.600 €.

Grupo 5: Prestaciones de 360 € por beneficiario, acreditando un gasto mínimo de 3.000 €.

C) Adquisición o implantación de prótesis auditivas, incluyendo audífonos y aparatos de fonación: Una prestación máxima de 300 € por beneficiario, acreditando un gasto mínimo de 900 €.

CAPÍTULO XI.–Derechos y deberes

Artículo 35.–Derechos, deberes y código de conducta.

A este respecto se estará a lo dispuesto en el Título III de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.



CAPÍTULO XII.—Régimen disciplinario

Artículo 36.—Responsabilidad disciplinaria, faltas y sanciones.

En esta materia se estará a lo establecido en el Título VII de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

CAPÍTULO XIII.—Movilidad del personal

Artículo 37.

En materia de Movilidad del Personal, se estará a lo establecido en la Ley 7/2007 de 12 de abril, Estatuto Básico del Empleado Público, y legislación complementaria.

CAPÍTULO XIV.—Derechos de representación, reunión y sindicales

Artículo 38.

La representación de los trabajadores será a través de los representantes sindicales, elegidos de acuerdo con lo que establece el Estatuto de los Trabajadores y del Delegado sindical de las Secciones Sindicales constituidas y reconocidas.

Artículo 39.—Derechos y deberes de los representantes.

- Conocer antes de su aprobación las bases de las convocatorias de provisión de vacantes, tanto de promoción interna como las de acceso libre, pudiendo formular observaciones en el plazo de cinco días.
- Ser informado sobre la extensión y alcance cuantitativo de las horas extraordinarias autorizadas, así como las dietas.
- Ser oído en las decisiones sobre las gestiones relativas al régimen de retribuciones y prestaciones de naturaleza social. En todo caso deberá responder en el plazo improrrogable de cinco días, transcurridos el cual se entenderá decaído el derecho.
- Conocer la situación de la plantilla de vacantes.
- Las que legalmente o según este Convenio le correspondan.
- Proponer cuantas ideas sean consideradas beneficiosas para la organización y racionalización del trabajo y trasladar las sugerencias que, en tal sentido, les comuniquen sus representados.

Artículo 40.—Garantía de los representantes.

Los representantes de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

- a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanción por faltas graves o muy graves, en el que será oído el interesado y se recabarán informes donde convenga a sus intereses.
- b) Prioridad de permanencia en el Centro de Trabajo respecto a los trabajadores, en el supuesto de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas y traslados forzosos.
- c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo que ésta se produzca por



revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Así mismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón precisamente del desempeño de su representación.

- d) Hasta 15 horas mensuales de acción sindical, pudiéndose establecer una bolsa de horas anual, bastará con la comunicación previa a su inmediato superior.
- e) El libre ejercicio de su publicación y distribución sin perjuicio del normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral y social.
- f) Poder disponer de un tablón de anuncios para la difusión de los asuntos de interés general de los trabajadores.

Artículo 41.–Derecho de reunión.

Los trabajadores tendrán derecho a una bolsa de 12 horas al año retribuidas para la celebración de reuniones o asambleas en horas de trabajo a petición de los representantes sindicales, o por un número de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla, que se celebrarán en un lugar adecuado.

En la solicitud de celebración se especificará el día, lugar y hora y el Orden del día.

Artículo 42.–Representantes sindicales.

La función de los representantes sindicales será la de defender los intereses del Sindicato o confederación a quien representa y los de los afiliados del mismo en el Centro de trabajo y servir de instrumento de comunicación entre su sindicato o confederación y la Corporación.

A requerimiento de los representantes sindicales, el Ayuntamiento, descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente, previa autorización por escrito de los trabajadores afectados.

Artículo 43.–Acción sindical.

Las actividades de los trabajadores representantes de los sindicatos en el Ayuntamiento, podrán desarrollarse de la siguiente forma:

- a) Distribuyendo información entre el personal laboral y sin que en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.
En los Centros de trabajo los sindicatos debidamente autorizados y acreditados podrán insertar comunicaciones en los tabloneros de anuncios puestos a su disposición.
- b) Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Delegado de Personal o Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda.
- c) Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la ley y convenio al Delegado de Personal o miembros del Comité de Empresa.
- d) Será oído por el Ayuntamiento en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.



CAPÍTULO XV.–Formación educativa y profesional

Artículo 44.

El Ayuntamiento procurará la formación educativa y profesional de los trabajadores, de este modo organizará cursos por sí o bien en colaboración con otros organismos, a los que se facilitará la asistencia a los trabajadores, así como a los organizados por otros organismos por separado.

Aquellos trabajadores que para el desempeño de sus funciones requieran estar en posesión del permiso de conducción de categoría C o D, dispondrán del tiempo necesario para la tramitación de su renovación, y tendrán derecho al abono de los gastos ocasionados.

El trabajador que en el ejercicio de sus funciones le venga derivada la retirada del permiso de conducir, por expediente sancionador incoado por la Jefatura de Tráfico o autoridad judicial, se le destinará a otro puesto de trabajo sin merma de sus retribuciones, reintegrándole a su puesto una vez recupere dicho permiso.

El Ayuntamiento abonará los gastos que suponga la nueva tramitación, siempre y cuando la retirada del permiso ocurra en horario laboral y en el desempeño de las funciones propias del puesto.

El Ayuntamiento no tendrá obligación alguna con el trabajador, cuando la retirada del permiso de conducir venga motivada por el alcohol, negligencia, drogas o imprudencia temeraria, estudiándose este último caso por la Comisión Paritaria.

Anualmente la Comisión Paritaria se reunirá para diseñar un Plan de Formación en base a las necesidades detectadas.

ANEXO

Tabla salarial

TABLA DE RETRIBUCIONES FUNCIONARIOS 2012						
	G	SG	Sueldo	Nivel	Destino	Especif.
SECRETARIA-INTERVENCION	A	A2	958,98	26	698,20	1.982,02
VICESECRETARIA-INTERV.	A	A1	1.109,05	26	698,20	1.008,02
TÉCNICO GESTIÓN G. MEDIO	A	A2	958,98	25	619,47	1.084,06
ARQUITECTO TÉCNICO	A	A2	958,98	23	546,41	794,70
ADMINISTRATIVO ADMON GRAL.	C	C1	720,02	21	473,35	722,08
AUX. ADMTVO. ADMON. GRAL.	D	C2	599,25	17	372,33	574,92
ALGUACIL - CONSERJE	E	AP	548,47	13	282,53	437,19

NOTA: Importes mensuales, en Euros.

Los trienios, se pagarán conforme se establece en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada año, de acuerdo con la antigüedad de cada funcionario.

Cigales, 22 de junio de 2012.–La Alcaldesa, Pilar Fernández Pastor.