



ADMINISTRACIÓN AUTÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE SORIA

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

Convenio o Acuerdo: VII Acuerdo Colectivo del Personal Funcionario del Ayuntamiento de Ólvega

Expediente: 42/13/0031/2013

Fecha: 05/06/2013

Asunto: Resolución de inscripción y publicación

Destinatario: Fernando Baila Villar

Código 42100012132013.

RESOLUCIÓN de 5 de junio de 2013 de la Oficina Territorial de Trabajo de Soria, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del VII Acuerdo colectivo del personal funcionario del Ayuntamiento de Ólvega.

Visto el texto del VII Acuerdo Colectivo del personal funcionario del Ayuntamiento de Ólvega pactado con fecha 16 de mayo de 2013, de una parte, por D. Gerardo Martínez Martínez, Dña. Gema Alonso Melendo y D. David Calavia Romero en representación del Ayuntamiento, y de otra, por el Delegado de Personal D. Luciano Notivoli Notivoli asistido por D. Javier Corredor Corredor (Unión General de Trabajadores), y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 33 y 38 de la Ley 7/2007, de 12 de abril que aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en el R.D, 831/1995, de 30 de mayo y Decreto 120/1995, de 11 de julio sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León, en materia de trabajo, esta Oficina Territorial de Trabajo

RESUELVE:

Primero.- Ordenar la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente Registro de esta Oficina Territorial, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

VII ACUERDO COLECTIVO DEL PERSONAL FUNCIONARIO DEL AYUNTAMIENTO DE ÓLVEGA. AÑO 2013-2015

CAPÍTULO PRIMERO

Disposiciones Generales

Artículo 1º.- *Ámbito funcional, personal y territorial.*

El presente acuerdo tiene por objeto una regulación general de las materias que afectan a las condiciones de trabajo de todo el personal que, vinculado mediante un régimen funcional, presta sus servicios al Ayuntamiento de Ólvega.

Artículo 2º.- *Ámbito temporal, vigencia, prórroga y denuncia.*

El presente Acuerdo entrará en vigor el siguiente día a su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*, siendo su vigencia desde dicha fecha hasta el 31 de diciembre de 2015. El Acuerdo se entenderá prorrogado por años naturales en sus mismos términos, salvo que medie denuncia en tiempo y forma presentada por cualquiera de las partes firmantes. Dicha denuncia



podrá formularse durante el último trimestre en que expire su vigencia o mientras dure cualquiera de sus prórrogas. En caso de denuncia, dichas partes se comprometen a iniciar negociaciones para un nuevo acuerdo en el plazo de dos meses como máximo a partir de aquélla.

Artículo 3º.- Absorción y compensación. Condiciones más beneficiosas.

Las retribuciones y demás condiciones establecidas en el presente acuerdo, compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor. Serán de observancia las condiciones más beneficiosas que se establezcan en disposiciones aplicables a las Entidades Locales.

Artículo 4º.- Comisión Paritaria.

En el momento de la firma del presente acuerdo, se constituirá una Comisión Paritaria que tendrá como funciones propias las de aplicación, interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente acuerdo. Estará integrada por dos representantes del Ayuntamiento de Ólvega y dos representantes de los funcionarios del mismo Ayuntamiento. A sus reuniones podrán asistir asesores de las secciones sindicales representativas y por parte del Ayuntamiento.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria tendrán la misma eficacia práctica en materia de interpretación, que en lo pactado en el acuerdo. Para la adopción de acuerdos se requerirá la aprobación de cada una de las partes. La Comisión Paritaria se reunirá a petición de una de las partes, previa comunicación. Será convocada por el Ayuntamiento y deberá reunirse en un período máximo de 15 días desde la petición.

Artículo 5º.- De la responsabilidad y organización en el trabajo.

La organización, racionalización y distribución del trabajo es competencia exclusiva de la Corporación, que obligada a prestar el mejor servicio a los vecinos, adaptará cuantas tareas y responsabilidades procedan, tendentes a la mejora y calidad del servicio, previo tratamiento con los representantes del personal de acuerdo a la legislación vigente.

Las representaciones sindicales podrán elevar propuestas para la mejora del servicio, racionalización y distribución de recursos humanos y atención adecuada al vecino.

CAPÍTULO SEGUNDO

Condiciones retributivas

Artículo 6º.- Conceptos retributivos.

Los funcionarios del Ayuntamiento de Ólvega serán remunerados de acuerdo a los conceptos establecidos en el artículo 93 de la Ley 7/85 de 2 de abril, en el R.D. 861/86 de 25 de abril, la Ley 7/2007 de 12 de abril y a lo establecido en el presente acuerdo.

Al funcionario se le proveerá mensualmente del documento individual justificativo de las retribuciones mensuales.

Artículo 7º.- Retribuciones básicas.

El sueldo, trienios y pagas extraordinarias serán los fijados para grupo funcional en la vigente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 8º.- Retribuciones complementarias.

El complemento de destino será el establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2013, de acuerdo a los niveles asignados a los distintos puestos de trabajo que figuran en el anexo I.

El complemento específico para cada puesto de trabajo, será el establecido en el anexo I del presente acuerdo.



El complemento de productividad, para aquellos puestos que lo tienen asignado, será el establecido en el anexo I del presente acuerdo. Los servicios extraordinarios, realizados fuera de la jornada normal, serán retribuidos a semejanza de lo establecido para los homólogos al personal laboral.

Artículo 9º.- Indemnizaciones por razón del servicio.

Serán las establecidas en la legislación vigente para el resto del personal al servicio de las Administraciones públicas.

CAPÍTULO TERCERO Provisión y promoción profesional

Artículo 10º.- Relación de puestos de trabajo.

Con la aprobación del presupuesto anual, el Ayuntamiento aprobará las relaciones de puestos de trabajo que serán publicadas en el mes siguiente. Las vacantes existentes deberán salir publicadas en la Oferta de Empleo Público dentro de los tres meses siguientes a la aprobación del presupuesto anual.

De las vacantes a cubrir indicadas, al menos el 50% deberán reservarse para promoción interna entre los funcionarios que cuenten con los requisitos necesarios.

Artículo 11º.- Selección de personal.

La selección, provisión y promoción del personal funcionario, se realizará siempre atendiendo a los principios de igualdad, mérito, capacidad, así como el de publicidad.

La selección del personal funcionario interino atenderá, igualmente, a los mismos principios.

Previamente a la aprobación de las bases que deban regir las convocatorias y procesos de selección, provisión y promoción del personal, procederá la consulta a los representantes sindicales que podrán hacerse oír a través de sus asesores.

Artículo 12º.- Participación sindical en los tribunales.

En todos los tribunales de selección de personal, así como en las Comisiones de Valoración de méritos que pueda constituirse, tendrá derecho a formar parte como vocal un representante de los funcionarios designado bien por el Delegado de Personal o bien por el sindicato a que pertenezca actuando a título individual. Para ello el Ayuntamiento lo comunicará con la suficiente antelación.

CAPÍTULO CUARTO Prestación de servicios, condiciones laborales, asistenciales y sociales

Artículo 13º.- Jornada laboral.

La duración de la jornada general será de treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, equivalente a mil seiscientos sesenta y cuatro horas anuales.

La prestación de la jornada en oficinas tendrá carácter continuo, de 8,00 a 15,00 horas de lunes a viernes y de 16,30 a 19,00 horas los jueves.

El Ayuntamiento, con motivo de las fiestas de la Virgen y del Cristo podrá acordar una reducción de la jornada de trabajo, en función de las necesidades del servicio.

Los días 24 y 31 de diciembre de cada año tendrán la consideración de días no laborables, exceptuando los servicios de registro e información, así como aquellos otros que por su naturaleza requieran la prestación del servicio.



Cuando las fechas indicadas coincidan en días no laborables, pasarán a incrementar el número de días de permiso por asuntos particulares, pudiendo disfrutarse hasta el 30 de junio del año siguiente.

La jornada laboral del día 5 de enero será de 8 a 13 horas.

Artículo 14º.- Vacaciones.

Cada año natural las vacaciones retribuidas tendrán una duración de 22 días hábiles anuales por año completo de servicios, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor. A estos efectos los sábados se considerarán inhábiles, salvo para el servicio de recogida de basuras, correspondiendo en este caso 26 días hábiles de vacaciones.

En ningún caso, la distribución anual de la jornada puede alterar el número de días de vacaciones o de fiestas laborales de carácter retribuido y no recuperable.

Las vacaciones se disfrutarán, previa autorización y siempre que resulte compatible con las necesidades del servicio, dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente, en períodos mínimos de 5 días hábiles consecutivos.

Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, de los días de vacaciones previstos, se podrá solicitar el disfrute independiente de hasta 5 días hábiles por año natural.

Al menos, la mitad de las vacaciones deberán ser disfrutadas entre los días 15 de junio a 15 de septiembre, salvo que el calendario laboral, en atención a la naturaleza particular de los servicios prestados en cada ámbito, determine otros períodos.

Cuando el período de vacaciones previamente fijado o autorizado, y cuyo disfrute no se haya iniciado, pueda coincidir en el tiempo con una situación de incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia, riesgo durante el embarazo o con los permisos de maternidad o paternidad o permiso acumulado de lactancia, se podrá disfrutar en fecha distinta.

Cuando las situaciones o permisos indicados en el párrafo anterior impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar en año natural distinto. En el supuesto de incapacidad temporal, el período de vacaciones se podrá disfrutar una vez haya finalizado dicha incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Si durante el disfrute del período de vacaciones autorizado, sobreviniera el permiso de maternidad o paternidad, o una situación de incapacidad temporal, el período de vacaciones quedará interrumpido pudiendo disfrutarse el tiempo que reste en un período distinto. En el caso de que la duración de los citados permisos o de dicha situación impida el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar en el año natural posterior.

Cuando se prevea el cierre de las instalaciones debido a la inactividad estacional de determinados servicios públicos, los períodos de disfrute de las vacaciones coincidirán en la franja temporal de cierre.

La propuesta anual de vacaciones será confeccionada no más tarde del mes de marzo.

Artículo 15º.- Permisos.

Los funcionarios públicos tendrán los siguientes permisos:



a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.

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

d) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.

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

f) 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 funcionaria 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.

g) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o el funcionario 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.

h) Por razones de guarda legal, cuando el funcionario 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 funcionario 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.

i) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el funcionario tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta % 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.

j) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

k) Por el tiempo indispensable, para acudir por necesidades propias o del cónyuge o pareja de hecho legalmente inscrita, o de un familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante la jornada de trabajo,



cuando los centros donde se efectúen no tengan establecidas horas de consulta que permitan acudir a ella fuera de las horas de trabajo. En el supuesto de familiar hasta el primer grado, si dos o más empleados generasen este derecho por el mismo sujeto causante, sólo uno de ellos podrá hacer uso del mismo.

l) Por asuntos particulares, tres días, debiendo solicitarse con dos días de antelación, salvo casos de fuerza mayor. A lo largo del año los empleados públicos tendrán derecho a disfrutar hasta tres días por asuntos particulares, sin perjuicio de la concesión de los restantes permisos y licencias establecidas en la normativa vigente. Tales días no podrán acumularse a los períodos de vacaciones anuales. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de sus superiores y respetando siempre las necesidades del servicio. Cuando por estas razones no sea posible disfrutar del mencionado permiso antes de finalizar el mes de diciembre, podrá concederse en los primeros quince días del mes de enero siguiente.

Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, los días por asuntos particulares podrán acumularse a los días de vacaciones que se disfruten de forma independiente.

m) Por matrimonio, quince días.

Artículo 16º.- Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.

En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

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 funcionaria 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 período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período 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 períodos 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 sema-



nas 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 funcionario, 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 períodos 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 períodos 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 período 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 funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el período de duración del permiso, y, en su caso, durante los períodos 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 funcionarios que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el período 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 funcionaria: las faltas de asistencia de las funcionarias 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 funcionarias 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.

e) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el funcionario tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el funcionario tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Artículo 17.- Excedencias.

1. La excedencia de los funcionarios de carrera podrá adoptar las siguientes modalidades:
 - a. Excedencia voluntaria por interés particular.
 - b. Excedencia voluntaria por agrupación familiar.
 - c. Excedencia por cuidado de familiares.
 - d. Excedencia por razón de violencia de género.



2. Los funcionarios de carrera podrán obtener la excedencia voluntaria por interés particular cuando hayan prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante un período mínimo de cinco años inmediatamente anteriores.

No obstante, las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público podrán establecer una duración menor del período de prestación de servicios exigido para que el funcionario de carrera pueda solicitar la excedencia y se determinarán los períodos mínimos de permanencia en la misma.

La concesión de excedencia voluntaria por interés particular quedará subordinada a las necesidades del servicio debidamente motivadas. No podrá declararse cuando al funcionario público se le instruya expediente disciplinario.

Procederá declarar de oficio la excedencia voluntaria por interés particular cuando finalizada la causa que determinó el pase a una situación distinta a la de servicio activo, se incumpla la obligación de solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo en que se determine reglamentariamente.

Quienes se encuentren en situación de excedencia por interés particular no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

3. Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar sin el requisito de haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante el período establecido a los funcionarios cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o como laboral fijo en cualquiera de las Administraciones Públicas, Organismos públicos y Entidades de Derecho público dependientes o vinculados a ellas, en los Órganos Constitucionales o del Poder Judicial y Órganos similares de las Comunidades Autónomas, así como en la Unión Europea o en Organizaciones Internacionales.

Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

4. Los funcionarios de carrera tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El período de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

En el caso de que dos funcionarios generasen el derecho a disfrutarla por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. El puesto de trabajo desem-

BOPSO-70-19062013



peñado se reservará, al menos, durante dos años. Transcurrido este período, dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución.

Los funcionarios en esta situación podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

5. Las funcionarias víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este período por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

Artículo 18º.- Cursos de formación.

Los funcionarios tendrán el derecho y la obligación de mejorar su formación y su preparación. La Corporación propondrá los cursos de Formación Profesional, reciclaje o especialización de los funcionarios que se consideren de interés para el adecuado cumplimiento de sus tareas. La Corporación estudiará y atenderá, en su caso, los cursos y reciclaje profesional que interesen y propongan los funcionarios.

Artículo 19º.- Licencias por enfermedad.

En el supuesto de baja por Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, los funcionarios tendrán derecho al 50% de sus retribuciones del primer al tercer día, al 75% del cuarto al vigésimo día y al 100% a partir del vigésimo primer día.

Artículo 20º.- Seguros.

El Ayuntamiento de Olvega contratará un seguro de vida para los funcionarios que incluya infarto cerebral y de miocardio durante las 24 horas del día. El Delegado Sindical participará en la selección de la compañía aseguradora.

Artículo 21º.- Responsabilidad civil.

En el supuesto de responsabilidad de los funcionarios por actuaciones en el ejercicio de la actividad municipal, en las que intervenga culpa o negligencia, el Ayuntamiento responderá de la cantidad con la que fuese sancionado. En tales casos, el Ayuntamiento proporcionará al funcionario la asistencia letrada que fuese necesaria.

Artículo 22º.- Anticipos.

Se reconoce a los funcionarios el derecho de un anticipo de hasta dos mensualidades completas, reintegrables en cuotas mensuales, sin intereses en un período de hasta dos años. Todo funcionario podrá solicitar, por casos de necesidad justificada, un anticipo sin interés, de hasta dos mensualidades de sus haberes líquidos o 4.000 euros. Estos anticipos se concederán cuando lo permitan las consignaciones presupuestarias y se reintegrarán en todo caso en un período no superior a 24 meses.

Artículo 23º.- Servicios Auxiliares.



Aquellos funcionarios que por prescripción médica tengan disminuida su capacidad física para tareas de particular esfuerzo o penosidad propias de su puesto de trabajo, serán destinados a ocupar puestos de trabajo adecuados a sus posibilidades físicas, conservando las retribuciones correspondientes a su puesto de trabajo original.

Artículo 24º.- Seguridad e higiene.

El Ayuntamiento establecerá las medidas necesarias de manera que sea respetada toda la normativa laboral en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

El Ayuntamiento de Ólvega facilitará a los funcionarios que lo precisen dos monos y botas de goma, siendo repuesto cuando se deteriore y sea necesario.

La Corporación atenderá el equipamiento básico que se precisa, previa deliberación y estudio, pudiendo proponer los funcionarios, necesidades y propuestas de mejora antes de la aprobación del presupuesto.

Artículo 25º.- Prestaciones sanitarias.

Se reconoce a los funcionarios del Ayuntamiento de Ólvega, para sí mismos, las prestaciones establecidas en el anexo II.

Artículo 26º.- Premios por años de prestación de servicio y jubilación.

El funcionario que lleve prestados 15 años de servicio en el Ayuntamiento, tendrá derecho a un premio correspondiente a una mensualidad completa de sus retribuciones habituales.

Idéntico premio corresponderá al alcanzar 25 años de servicio en el Ayuntamiento.

El funcionario que en el momento de su jubilación, voluntaria o forzosa, lleve prestados 15 años de servicio en el Ayuntamiento, tendrá derecho a un premio correspondiente a una mensualidad completa de sus retribuciones habituales, siempre que hayan transcurrido al menos 5 años desde la percepción de un premio anterior.

Para la jubilación de funcionarios se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

CAPÍTULO QUINTO Condiciones sindicales

Artículo 27º.- Derechos sindicales.

Los derechos sindicales del personal funcionario del Ayuntamiento de Ólvega serán los establecidos en la vigente Ley Orgánica de Libertad Sindical, en la Ley 9/1.987 de Órganos de Representación en las Administraciones Públicas, en su redacción actual y lo establecido en el presente capítulo.

Artículo 28º.- Secciones sindicales.

El conjunto de los afiliados a un mismo sindicato con representatividad entre los delegados de personal podrán constituir la Sección Sindical de dicho sindicato en el Ayuntamiento. Podrán elegir un Delegado Sindical que gozará de las mismas garantías y derechos que el Delegado de Personal.

Artículo 29º.- Otros derechos sindicales.

A) En la Casa Consistorial existirá un tablón de anuncios de dimensiones adecuadas para uso exclusivo de información sindical.

B) La asistencia de representantes sindicales y asesores a las reuniones de la Mesa de Negociación u otros órganos o reuniones en que sea convocado por el Ayuntamiento, no tendrá efecto de descuento de las horas sindicales a que tenga derecho.



C) La utilización por parte de los Delegados de Personal de los créditos de horas sindicales bastará con comunicarla al Alcalde y Secretario previamente, que dispondrán lo necesario de manera que no quede perjudicado este derecho.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.

En ningún caso lo establecido en el presente acuerdo supondrá menoscabo respecto de condiciones más beneficiosas recogidas en disposiciones legales anteriores o posteriores a su firma.

Segunda.

Cuando el personal afectado por este Acuerdo tenga a su cargo familiares de primer grado afectados por anomalías físicas, psíquicas o sensoriales, que tengan reconocido al menos el 33% de discapacidad, tendrá derecho a una subvención mensual de 100 euros para la atención especial del familiar de que se trate, siempre que la discapacidad no tenga cobertura a través de la Seguridad Social y no se perciban otras prestaciones públicas (Ley de Dependencia u otras), previa justificación del interesado de no percepción de ninguna cantidad por dicho concepto.

Tales anomalías deberán acreditarse fehacientemente mediante certificados médicos u otros medios probatorios.

Tercera.

En la primera reunión que se convoque de la Comisión paritaria, será objeto de negociación una reestructuración administrativa con posible reasignación de niveles y las reclasificaciones de grupo justificadas que procedan.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.

La representación de la Corporación someterá al Pleno la ratificación del acuerdo, de conformidad con lo establecido en la Ley.

Segunda.

De la firma y del contenido del presente acuerdo se dará cuenta a la oficina pública a que hace referencia la Ley Orgánica de Libertad Sindical y se publicará en *Boletín Oficial de la Provincia*.

ANEXO I

RETRIBUCIONES DEL PERSONAL FUNCIONARIO DEL AYUNTAMIENTO DE ÓLVEGA

<i>Puesto</i>	<i>Dotación</i>	<i>Grupo/Nivel</i>	<i>Sueldo Base</i>	<i>C. Destino</i>	<i>C. Específico</i>	<i>C. Productividad</i>
Secretario-Interventor	1	A1/20	1.109,05	439,70	955,27	-----
Administrativo	2	C1/16	720,02	349,93	404,73	-----
Vigilante Municipal	1	C2/14	599,25	305,01	378,26	-----
Oficial	1	C2/15	599,25	327,44	381,58	109,45

ANEXO II

PRESTACIONES SANITARIAS DEL AYUNTAMIENTO

Además de las ayudas económicas que puedan recibirse de otros Organismos, salvo a través del Convenio de Asistencia Sanitaria, se abonará al personal funcionario las siguientes prestaciones:

TABLA DE PRESTACIONES SANITARIAS.

A) DENTARIAS

Dentadura completa inferior y superior: 181,50



Dentadura superior o inferior: 90,75

Piezas, cada una: 36,30

Empastes, cada uno: 22,00

Endodoncia: 36,30

Tratamiento de ortodoncia iniciado antes de los 18 años (30% de presupuesto) con un máximo de: 145,20

Implantes osteointegrados cada uno: 36,30

Limpieza de boca anual: 36,30

B) OCULARES

Gafas completas de lejos o de cerca: 58,30

Gafas completas bifocales: 44,00

Sustitución de cristales, cada uno: 7,70

Lentillas, cada una: 22,00

Gafas-Tele lupa: 72,60

Sustitución cristales-telelupa, cada uno: 22,00

Prismas, cada uno: 22,00

Lentes intraoculares, cada uno: 181,50

C) OTRAS

Audífonos, cada uno: 181,50

Calzado corrector seriado (con o sin plantillas ortopédicas): 36,30

Vehículos de inválidos, por una sola vez, salvo supuestos excepcionales: 181,50

Plantilla ortopédica: 11,00

Para el abono correspondiente se deberán presentar previamente las facturas debidamente detalladas.

Soria, junio de 2013.— Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo de Soria, Noemí Molinuevo Estéfano. 1550

BOPSO-70-19062013