

## ADMINISTRACIONES AUTONÓMICAS

### JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN Delegación Territorial de Salamanca Oficina Territorial de Trabajo

Salamanca, 13 de octubre de 2009.  
Relaciones Laborales y REcursos.  
16074.

Visto el expediente de Convenio Colectivo para el personal laboral del AYUNTAMIENTO DE SANTA MARTA DE TORMES, Código 3700802, que tuvo entrada en esta Oficina Territorial de Trabajo el día 9 de octubre de 2009 y suscrito con fecha de 10 de septiembre de 2009, por el Ayuntamiento y el representante de los trabajadores de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90,2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Estatuto de Trabajadores, esta Oficina Territorial,

#### ACUERDA:

PRIMERO.-Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Oficina y su correspondiente depósito.

SEGUNDO. -Notificar este Acuerdo a la Comisión Negociadora.

TERCERO. -Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

Salamanca, a 13 de octubre de 2009.-El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Fernando Martín Caballero.

#### **ACUERDO REGULADOR DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y RETRIBUCIONES DEL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE SANTA MARTA DE TORMES**

#### **TÍTULO PRELIMINAR**

#### **DISPOSICIONES GENERALES**

#### **ARTÍCULO 1.- ÁMBITO DE APLICACION FUNCIONAL Y PERSONAL:**

1.- El presente acuerdo regulará las materias de índole laboral, económica, sindical, socio-asistencial y, en general, cuantas otras afecten

a las condiciones de trabajo del personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Santa Marta de Tormes.

2.- Sus normas serán de aplicación a todo el personal que preste sus servicios en el Ayuntamiento de Santa Marta de Tormes con carácter fijo, pertenecientes a la plantilla de personal laboral, es decir, laborales con contrato indefinido.

#### **ARTÍCULO 2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN TEMPORAL. VIGENCIA Y DENUNCIA:**

Entrará en vigor el mismo día de su aprobación con efectos al 01/01/2009 y su duración será de tres años a partir de su entrada en vigor. En caso de no existir denuncia expresa se entenderá automáticamente denunciado setenta y cinco días antes de su vencimiento, fecha en que se iniciarán las negociaciones del nuevo acuerdo, prorrogándose en todos los aspectos, en tanto se produce la aprobación del nuevo.

#### **ARTÍCULO 3.- CARÁCTER:**

1.- El Acuerdo tiene un carácter mínimo necesario e indivisible. Sus normas no podrán ser renegociadas, modificadas o interpretadas separadamente de su contexto, no pudiendo pretenderse la aplicación de partes de su articulado desechando el resto.

2.- Lo pactado tendrá fuerza normativa entre las partes. Su contenido será de aplicación directa y preferente a cualquier otra norma y durante su vigencia no será aplicable ningún otro acuerdo colectivo o particular, salvo los que dimanen de la Mesa Negociadora o Comisión Paritaria a través de los cauces reglamentariamente establecidos. En el caso de que se adopte algún otro acuerdo fuera de los cauces señalados, este quedará sin efecto.

3.- Se tendrá por nula la renuncia por parte de las personas trabajadoras de cualesquiera de los beneficios establecidos en el acuerdo. El mismo tratamiento se dará a los acuerdos, resoluciones o cláusulas que impliquen condiciones menos beneficiosas para los trabajadores/as.

4.- En lo no previsto se aplicará supletoriamente la normativa reguladora en su condición más beneficiosa que afecte a los empleados públicos:

Ley 7/2007 de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público y Ley 7/2005 de 24 de mayo de Función Pública de Castilla y León.

#### **ARTÍCULO 4.- INTERPRETACIÓN:**

En caso de duda, oscuridad o ambigüedad sobre el sentido y alcance de las normas contenidas en el presente acuerdo, éstas se interpretarán y aplicarán de la forma que resulte más beneficiosa para los trabajadores/as.

#### **ARTÍCULO 5.- PUBLICIDAD DEL ACUERDO:**

Los órganos municipales y la representación sindical se comprometen a dar la mayor publicidad posible al citado Acuerdo, para lo cual el Ayuntamiento editará los ejemplares necesarios para su difusión entre todos los trabajadores/as y sindicatos.

#### **ARTÍCULO 6.- CONFLICTIVIDAD LABORAL:**

Los órganos municipales y la representación sindical se comprometen a agotar la vía del diálogo ante actitudes conflictivas colectivas.

#### **ARTÍCULO 7.- COMISION PARITARIA:**

1. En el mes siguiente a la firma del acuerdo se constituirá una Comisión de Arbitraje, integrada por tres miembros: uno designado por la Corporación, otro por la representación sindical y el Secretario General de la Corporación.

2. En el supuesto de desacuerdo con el arbitraje, se podrá solicitar por cualquier representación sindical la intervención de la Comisión Paritaria. Esta estará integrada por un representante por sección sindical e igual número de representantes de la Corporación, el voto de las secciones sindicales será ponderado en función de la representación de cada una de ellas.

3. En caso de discrepancia en el seno de la Comisión sobre la vigencia o interpretación de algún punto del acuerdo, las partes acuerdan someterse a la decisión de un árbitro nombrado por las mismas de común acuerdo. Si no hay acuerdo se decidirá por sorteo de entre los candidatos propuestos por las partes. El laudo arbitral decidirá las cuestiones planteadas.

4. Se creará una Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación, dependiente de la Comisión Paritaria, que velará, en el ámbito del presente convenio, por evitar la discriminación por razón de edad, raza, sexo, religión, opinión, o cualquiera otra condición o circunstancia personal o social. Asimismo velará por la igualdad en el acceso y el mantenimiento al empleo y en el desarrollo de la formación continua. Estará integrada por dos representantes del ayuntamiento y dos de la parte social que serán designados por los sindicatos firmantes. Esta Comisión se reunirá trimestralmente y con carácter extraordinario cuando lo soliciten, con una semana de antelación, cualquiera de las partes por iniciativa propia o a causa de la denuncia de algún trabajador o alguna trabajadora.

La Comisión podrá ser consultada y emitir informes acerca de las cuestiones que pudieran suscitarse con relación a los distintos procedimientos de gestación y aplicación del presente convenio que afecten a la igualdad de oportunidades.

#### **ARTÍCULO 8.- MESA NEGOCIADORA:**

Estará compuesta por 3 miembros del equipo de Gobierno, 2 miembros del resto de la Corporación nombrados por el Alcalde y la representación sindical, integrada ésta por 2 miembros de cada Sección con voto ponderado en función del número de representantes obtenidos en el Comité de Empresa. Cada parte integrante de la Mesa podrá estar asistida por Asesores. En el caso de las Secciones Sindicales, uno por cada Sección. Tendrá como función, todas aquellas que le sea atribuida por la legislación vigente.

### **TITULO PRIMERO**

#### **CONDICIONES DE TRABAJO**

##### **CAPÍTULO I**

#### **JORNADA DE TRABAJO**

#### **ARTÍCULO 9.- JORNADA LABORAL**

1.- Con carácter general la jornada de trabajo será de 37,5 horas semanales de lunes a viernes hasta que la ley permita 35 horas. La jornada se desarrollará con carácter general de 7:45 a 15:15 horas, con un margen de tolerancia de 15 minutos a la entrada y a la salida.

nada se desarrollará con carácter general de 7:45 a 15:15 horas, con un margen de tolerancia de 15 minutos a la entrada y a la salida.

2.- No se tendrá en cuenta a efectos de duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, ni para el cómputo del número de horas extraordinarias autorizadas, el exceso de horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios o para afrontar hechos o acontecimientos excepcionales o urgentes, sin perjuicio de su abono como si se tratara de horas extraordinarias.

3.- La distribución anual de la jornada no podrá alterar el número de días de vacaciones que establezca la normativa en vigor.

4.- Se exceptuaran de esta jornada aquellos servicios o puestos de trabajo que, por su especial peculiaridad, deban cubrirse de forma continuada; en estos casos la Corporación previo acuerdo con las Secciones Sindicales, podrá establecerse una jornada superior en cómputo anual.

5.- Los empleados que no asistan o se ausente de su trabajo sin la oportuna justificación documental, se les aplicará automáticamente la correspondiente reducción proporcional de haberes. Se entiende por justificación documental de ausencia de trabajo por motivo de enfermedad aquella que proporcionará el médico de cabecera o empresa, la cual será exigida desde el primer día de ausencia al trabajo.

#### **ARTÍCULO 10.**

1.- Cada trabajador/a municipal dispondrá de un periodo máximo de 30 minutos diarios para descanso con carácter general, sin perjuicio de lo que se establezca en los horarios específicos.

Este periodo de 30 minutos de descanso se tomará entre las 10:00 horas y las 12:00 horas en las mañanas, entre las 18:00 horas y las 19:30 horas en las tardes, y entre las 0:00 horas y las 2:00 horas en las noches.

2.- Asimismo los trabajadores/as que manejen pantallas de ordenador dispondrán de una pausa de diez minutos a la hora, durante la cual desarrollarán otro tipo de trabajo. Durante estas pausas no se abandonará el puesto de trabajo y los descansos no podrán ser acumulados.

3.- Con el objetivo de ayudar a la conciliación de la vida laboral y familiar, los empleados/as municipales de los servicios permanentes, con hijos/as menores de 8 años, si las necesidades de servicio lo permiten, podrán optar por retrasar o adelantar la hora de entrada y por ello la salida hasta en dos horas en los turnos correspondientes. Este cambio se solicitará con al menos 15 días de antelación al inicio del periodo para el que se solicita.

#### **ARTÍCULO 11.- PAUSA ENTRE CADA JORNADA:**

Cualquiera que sea el régimen de trabajo en el Ayuntamiento de Santa Marta de Tormes, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, mediaran como mínimo, doce horas, salvo acuerdo en contrario con el personal afectado.

#### **ARTÍCULO 12.- CALENDARIO LABORAL:**

Será el que contemple los días festivos establecidos en el calendario oficial para la Comunidad de Castilla y León y los locales de la ciudad de Santa Marta de Tormes. Son festivos además de los citados: Santa Rita de Casia y los días 24 y 31 de diciembre.

Cuando alguno de los días festivos señalados en el párrafo anterior, Santa Rita de Casia y los días 24 y 31 de diciembre, coincida con un sábado o domingo, éste será disfrutado por parte del personal al que no afecte el cómputo de los festivos, en un plazo máximo de tres meses, no pudiéndose acumular a los días de libre disposición o a las vacaciones.

#### **ARTÍCULO 13.**

Los empleados del Ayuntamiento de Santa Marta de Tormes, disfrutarán de una disminución de jornada en las semanas de fiestas (San Blas, Santa Marta y Navidades), desarrollándose la jornada de 9:00 a 14:00 horas.

Al personal de Mantenimiento de Servicios se les compensará la reducción de jornada con 6 días adicionales de descanso anuales, a disfrutar dos por trimestre (1º, 2º y 4º trimestre) en función de las necesidades del servicio, nunca coincidiendo con período vacacional y sin que puedan acumularse a las vacaciones del trabajador/a, debiendo comunicarse los mismos 15 días antes del trimestre de disfrute.

#### **ARTÍCULO 14.- TURNOS DE TRABAJO:**

a) El turno general será el correspondiente a la Jornada descrita en el Art. 9 apartado 1.

b) c) Para el establecimiento de otros turnos generales será necesario acuerdo en la mesa negociadora.

d) Jornada partida.

e) Los peones de servicios rotarán en las tareas que estos tienen encomendadas en turnos organizados por el encargado de servicios y autorizados por la Jefatura de Personal, con el objeto de fomentar la formación y el reciclaje de los operarios, salvo petición razonada del trabajador o trabajadora ante la Jefatura de Personal y previo informe a la Comisión Paritaria.

## ARTÍCULO 15.-TRABAJO NOCTURNO:

1.- Será el efectuado entre las 10 de la noche y las 7 de la mañana, aunque si la mitad o más de la jornada se desarrolla en dicho período, se entenderá realizada todo ella en turno de noche.

2.- Los trabajadores/as con edad superior a los 55 años que realicen su trabajo en turno de noche pasarán, a petición del interesado, a efectuarlo en turno de día, siempre que el normal funcionamiento del Servicio lo permita.

## CAPÍTULO II

### DESCANSOS Y FIESTAS

#### ARTÍCULO 16.

1.- Los trabajadores/as, afectados por este Acuerdo en situación administrativa de servicio activo, tendrán derecho a un período mínimo de descanso semanal ininterrumpido de dos días que, normalmente, comprenderá el sábado y el domingo. En aquellas dependencias o servicios que deban organizarse por turnos de trabajo, deberá regularse por el Órgano competente del Ayuntamiento otro régimen de descanso laboral, mediante pacto con la representación sindical.

2.- El descanso correspondiente al personal que realice trabajos el sábado, domingo o día festivo, se trasladará, salvo pacto, a otro día de la semana anterior o posterior, dada la especial organización de las actividades o servicios. A todos los efectos, se considera sábado, domingo o festivo el tiempo que media entre las 22 horas del día de la víspera a las 22 horas del día sábado, domingo o festivo.

3.- Se tenderá a que todos los trabajadores/as municipales disfruten dos de cada tres fines de semana en cómputo trimestral siempre que las necesidades del Servicio lo permitan.

## CAPÍTULO III

### GRATIFICACIÓN SERVICIOS EXTRAORDINARIOS

#### ARTÍCULO 17.

Tendrán la consideración de servicios extraordinarios cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

En los servicios de emergencia, cuando se requiera la prestación de servicios extraordinarios, se dará preferencia para su realización a personal voluntario o que lo desempeñe habitualmente. De no ser posible cubrirlo así, tendrán carácter obligatorio, conllevando en todo caso la correspondiente retribución o compensación.

#### ARTÍCULO 18.

Ante la grave situación de paro laboral y con objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable estos servicios, con arreglo a los siguientes criterios:

a) Trabajos Extraordinarios habituales: supresión total y absoluta. En este sentido, si como consecuencia del trabajo propio de un servicio se estuvieran realizando servicios extraordinarios de forma habitual y en horario concreto, fuera del calendario establecido, se procederá a la negociación de los aspectos necesarios para establecer un horario o calendario en el que queden aseguradas las necesidades peculiares del servicio.

b) Trabajos Extraordinarios necesarios: por haberse producido imprevistos, ausencias, interrupciones del servicio, alteraciones en los turnos de personal u otras circunstancias de carácter estructural o extraordinario, derivadas de la actividad o servicio de que se trate, podrán realizarse trabajos extraordinarios.

#### ARTÍCULO 19.

La realización de los servicios extraordinarios necesarios se sujetará a las siguientes reglas:

Con carácter preceptivo y previo, salvo en casos de reconocida urgencia, será preciso cumplimentar el correspondiente informe-propuesta favorable a la realización de trabajos extraordinarios, con expresión de las causas que las motiven, y nº de las personas que vayan a efectuarlas y grupos en los que estén encuadrados, por parte de la Jefatura o responsables de los servicios, los cuales responderán personalmente de forma que se garantice la certeza y efectividad de su realización y condicionamientos aludidos, y se requerirá la pertinente aprobación de la Concejalía de Régimen Interior, y posterior aprobación por Resolución de Alcaldía.

En los casos de reconocida urgencia, que se justificará en la comunicación del Dpto., se podrán autorizar a posteriori, momento en el que se tramitará la correspondiente retención de crédito y se remitirán para su fiscalización a la Intervención de Fondos.

#### ARTÍCULO 20.

1.- Retribución y compensación de los trabajos extraordinarios:

a) Compensación: Por cada hora extraordinaria normal se compensará con dos horas de descanso.

Por cada hora extraordinaria nocturna o festiva la compensación será de dos horas y media.

Por cada hora extraordinaria nocturna y festiva la compensación será de tres horas.

b) El valor de la hora extraordinaria normal para cada grupo de clasificación será el resultado de incrementar en un setenta y cinco por cien (75 %) el valor de la hora ordinaria.

c) El valor se incrementará sobre el valor de la hora ordinaria, en un cien por cien (100 %) en caso de realizarse en día festivo o en horario nocturno y en un ciento veinticinco por cien (125 %) si coinciden ambas circunstancias.

2.- El cobro se hará a elección del trabajador/a. El trabajador/a sólo podrá compensar las horas si lo permiten las necesidades del servicio.

3.- En ambos casos deberá seguirse el procedimiento establecido en el artículo anterior.

4.- Para el abono de las horas extraordinarias se computará el tiempo realmente trabajado. Para el cálculo de ese cómputo se tendrá en cuenta desde que el trabajador/a toma el servicio en su dependencia de trabajo, hasta que abandona las mismas dependencias una vez finalizado el trabajo extraordinario.

5.- No se podrán realizar horas extraordinarias en periodos de vacaciones, asuntos propios o cualquier otra licencia.

6.- Con carácter general se considerará hora extraordinaria el tiempo transcurrido a partir de la fracción de 10 minutos de la primera hora en cualquiera de sus modalidades.

7.- La duración mínima para la realización de servicios extraordinarios será de 3 horas, excepto en el supuesto de prolongaciones de jornada.

#### ARTÍCULO 21.

Se llevará por el Departamento de Recursos Humanos un registro de horas extraordinarias en el que conste, para cada trabajador/a que la realice, al menos, el número de las hechas, el día, el horario, la justificación y referencia a la Resolución en que fueron aprobadas. Dicho Registro podrá ser consultado por los representantes sindicales.

En el caso de existir, podrá ser consultada la lista de voluntarios/as para realizar Servicios Extraordinarios.

## CAPÍTULO IV

### LICENCIAS Y PERMISOS

#### ARTÍCULO 22.

Los trabajadores/as afectados por este convenio en situación administrativa de servicio activo tendrán derecho a licencias o permisos por los motivos siguientes:

a) Por enfermedad o accidente del trabajador/a

b) Por asuntos particulares (libre disposición)

c) Por eventos familiares consistentes en:

- Por embarazo, alumbramiento, lactancia y adopción.
  - Paternidad.
  - Matrimonio propio o de familiares.
  - Enfermedad grave o fallecimiento de familiares.
  - Cuidado de menores y minusválidos.
  - Traslado o mudanza del domicilio habitual.
- d) Por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida laboral y familiar.
- e) Por ejercicio de funciones de representación sindical o personal.
  - f) Por vacaciones anuales.
  - g) Por acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico.
  - h) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas de aptitud.
  - i) Por estudios de perfeccionamiento profesional directamente relacionados con la función o puesto que desempeña.
  - j) Por asuntos propios (Sin sueldo)
  - k) Por el desempeño provisional de plaza distinta a la propia.
  - l) Por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria (Art. 49 d) EBEP)

#### ARTÍCULO 23.- LICENCIAS POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE:

1.- Los trabajadores/as del Ayuntamiento de Santa Marta de Tormes, en los supuestos de enfermedad o accidentes que le incapacite para el normal desarrollo de sus funciones, siempre y cuando este extremo venga avalado por informe facultativo y baja de los servicios de la asistencia sanitaria correspondiente, tendrán derecho a licencia durante el tiempo que dure la incapacidad temporal.

Estas se finalizarán en todo caso al alcanzar los 18 meses de duración y en su caso a la vista del dictamen emitido por los servicios correspondientes del Instituto Nacional de la Seguridad Social al llegar a los 12 meses de duración ininterrumpida o por la acumulación de periodos por tratarse de la misma patología

2.- Dichas licencias podrán ser controladas por el Ayuntamiento de Santa Marta de Tormes en la forma que se estime oportuna.

3.- En caso de baja por enfermedad o accidente, los trabajadores/as percibirán el 100% de sus retribuciones, salvo en caso de provocar, permanecer o prolongar intencionada e injustificadamente dicha situación, lo cual dará lugar a la retención o devolución de las cantidades correspondientes para dichas situaciones, sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria en que se pudiera incurrir.

Los empleados/as municipales que precisen una reducción de jornada en procesos de recuperación por enfermedad, podrán solicitar dicha reducción hasta un medio de la misma con reducción proporcional de retribuciones, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

#### ARTÍCULO 24.- LICENCIA POR ASUNTOS PARTICULARES

(Libre Disposición):

Los trabajadores/as tienen derecho a disfrutar hasta seis días por asuntos particulares. Al cumplir el sexto trienio se añadirán dos días más, y uno adicional más por cada trienio a partir del octavo. Tales días no podrán acumularse a las vacaciones anuales retribuidas, ni disfrutarse de forma continuada a acumulación de descansos que se unan a periodos de vacaciones anuales.

Los trabajadores/as podrán distribuir dichos días a su conveniencia respetándose siempre las necesidades del Servicio.

Cuando por razones del servicio no se disfrute del mencionado permiso a lo largo del mes de diciembre, podrá concederse en el mes de enero siguiente.

#### ARTÍCULO 25.- LICENCIA POR EMBARAZO, ALUMBRAMIENTO Y LACTANCIA:

1.- Las trabajadoras del Ayuntamiento tendrán licencia por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto.

2.- En el supuesto de parto, la licencia tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo en el supuesto de parto múltiple. El pe-

riodo de licencia se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de licencia.

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 el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre 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 parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, siempre que el acogimiento simple sea de duración no inferior a un año, y con independencia de la edad que tenga el menor, la licencia tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador/a, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso. En caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de licencia se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

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 2 meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del hijo/a o menor adoptado/a o acogido/a.

Los periodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, si lo permiten las necesidades del servicio.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el funcionario/a tendrá derecho a disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

3.- Disfrute de la licencia a tiempo parcial.

a) Para que pueda disfrutarse a tiempo parcial el permiso de maternidad será imprescindible acuerdo expreso por parte de la Corporación, previo informe de la Dirección del Área donde preste sus servicios el/la solicitante. El acuerdo podrá celebrarse tanto al inicio del descanso correspondiente como en un momento posterior y podrá extenderse a todo el periodo de descanso o a parte del mismo, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo primero del apartado siguiente. En el mismo se determinará tanto la jornada de trabajo, como la duración de la licencia.

b) El disfrute a tiempo parcial del permiso de maternidad se ajustará a las siguientes reglas:

Este derecho podrá ser ejercido tanto por la madre como por el padre y en cualquiera de los supuestos de disfrute simultáneo o sucesivo del periodo de descanso.

En el caso de parto, la madre no podrá hacer uso de esta modalidad de permiso durante las seis semanas inmediatas posteriores al mismo, que serán de descanso obligatorio.

El periodo durante el que se disfrute el permiso se ampliará proporcionalmente en función de la jornada de trabajo que se realice.

El disfrute del permiso en esta modalidad será ininterrumpido. Una vez acordado, sólo podrá modificarse previa solicitud del trabajador/a afectado debido a causas relacionadas con su salud o la del menor.

Durante el período de disfrute del permiso de maternidad a tiempo parcial, los trabajadores/as no podrán realizar horas extraordinarias, salvo las necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

4.- En el supuesto de reducción de un tercio de la jornada de trabajo por razón de guarda legal de un niño o niña, los funcionarios/as tienen derecho a percibir el 100 por 100 de la retribución hasta que el niño o niña tenga un año como máximo. Para obtener dicha reducción de jornada de trabajo, el funcionario o funcionaria ha de presentar la solicitud a partir del momento en que se reincorpora al trabajo después del permiso por maternidad, siendo necesario haber disfrutado de al menos 6 semanas del periodo. Esta reducción es incompatible con la hora de lactancia o cualquier otra reducción de jornada de la propia beneficiaria o su pareja si son empleados municipales, así como con la autorización de compatibilidad.

5.- Licencia con reserva de puesto de trabajo en el supuesto de riesgo durante el embarazo. En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26, apartados 2 y 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la licencia finalizará el día en que se inicie la licencia por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

6.- Los trabajadores/as municipales tendrán derecho a una pausa o reducción de una hora en su trabajo que podrá dividirse en dos fracciones cuando la destinen a la lactancia natural o artificial de su hijo menor de doce meses.

Para el disfrute por parte del padre de la reducción por lactancia será necesario que ambos cónyuges trabajen y la acreditación de la renuncia por parte de la madre, siendo incompatible con la licencia por maternidad y la reducción de un tercio de la jornada para ambos cónyuges.

En el caso de relaciones a tiempo parcial el tiempo de permiso se reducirá de forma proporcional.

Este permiso podrá ser sustituido por la madre o padre con carácter voluntario, por un permiso de hasta cuatro semanas que deben acumularse al descanso por maternidad siempre que no se solicite excedencia por cuidado de hijos durante el primer año de éste.

7.- En los casos de nacimiento de hijos/as prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o el funcionario tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas 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.

8.- Las trabajadoras municipales durante el tiempo de su embarazo, serán relevadas de todas las actividades que pusieran en peligro o pudieran ser causa de riesgo para el normal desarrollo de la gestación.

## **ARTÍCULO 26.- LICENCIA POR PATERNIDAD:**

1.- Por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo/a, el padre trabajador tendrá derecho a una licencia de 15 días a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución por la que se constituya la adopción que podrá disfrutar durante las 16 semanas de permiso maternal o a continuación de éstas.

## **ARTÍCULO 27. LICENCIA POR MATRIMONIO PROPIO O DE FAMILIARES:**

1.- Por razón de matrimonio propio, el trabajador/a tendrá derecho a una licencia de quince días naturales de duración, que podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración, incluyendo dicha fecha.

2.- Cuando el matrimonio lo contraigan familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad (padres, padres políticos, hermanos, hermanos políticos, hijos, nietos o abuelos), del trabajador/a, éste tendrá derecho a una licencia de un día natural que se ampliará a dos días naturales si la celebración se efectuase en distinta provincia, coincidiendo o incluyendo respectivamente el día de la boda.

## **ARTÍCULO 28.- LICENCIA POR FALLECIMIENTO O GRAVE ENFERMEDAD DE FAMILIARES:**

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 naturales cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad

Se entenderá por enfermedad grave aquella que en función de la propia enfermedad, por su gravedad exija la necesidad de atención de una persona.

Los días señalados en el párrafo primero, no podrán ser superiores al tiempo que el enfermo necesite la asistencia.

## **ARTÍCULO 29.- LICENCIA POR CUIDADO DE MENORES, MAYORES O PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA O PSÍQUICA:**

1.- El trabajador/a que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, personas mayores que requieran especial dedicación o a una persona con discapacidad física o psíquica que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una licencia consistente en la reducción de la jornada ordinaria de trabajo entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de su duración con la consiguiente reducción proporcional de las retribuciones.

2.- En el supuesto de enfermedades muy graves que afecten a la supervivencia del cónyuge, o familiares en primer grado de consanguinidad el empleado/a y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, podrá solicitar la reducción en un cincuenta por ciento de su jornada durante un periodo máximo de un mes, sin pérdida o reducción de las percepciones fijas. Este permiso vendrá condicionado por el mantenimiento de las circunstancias que dieron lugar a su concesión.

3.- En los casos debidamente justificados basados en la incapacidad psíquica o física del cónyuge, padre o madre, o ascendientes afines en primer grado, que convivan con el funcionario/a, este podrá también solicitar la reducción de jornada en las mismas condiciones señaladas en el apartado uno.

Cualquiera de estas reducciones es incompatible con la autorización de compatibilidad

## **ARTÍCULO 30.- LICENCIA POR TRASLADO CON MUDANZA DEL DOMICILIO HABITUAL:**

Por traslado no temporal de domicilio se concederá un permiso de dos días. El permiso se entenderá referido a los días en que se produzca la mudanza del mobiliario desde el domicilio habitual al nuevo domicilio, acreditándolo suficientemente.

## **ARTÍCULO 31.- LICENCIA POR CUMPLIMIENTO DE DEBERES INEXCUSABLES DE CARÁCTER PÚBLICO O PERSONAL Y POR DEBERES RELACIONADOS CON LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR:**

Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal se concederán permisos por el tiempo indispensable.

Se entiende por "deber inexcusable" la obligación que incumbe a una persona cuyo incumplimiento le genera una responsabilidad de índole civil, penal o administrativa.

## **ARTÍCULO 32.- LICENCIA POR EJERCICIO DE FUNCIONES DE REPRESENTACION SINDICAL:**

Se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Ley 9/1987 de 12 de junio, modificada por Ley 7/1990 de 19 de julio sobre Participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas y Estatuto de los Trabajadores.

En cualquier caso, los afiliados a secciones sindicales tendrán derecho a participar en eventos colectivos de carácter sindical para los que hayan sido elegidos o designados.

Esta licencia se considerará como tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos.

## **ARTÍCULO 33.- LICENCIA POR VACACIONES ANUALES:**

Todos los trabajadores/as, afectados por el presente acuerdo, del Ayuntamiento de Santa Marta de Tormes, tendrán derecho a disfrutar

durante cada año completo de servicio de una vacación retribuida, de un mes (22 días laborables), no sustituible por compensación económica. Para los empleados/as que no alcancen el año de servicio activo, la duración vacacional será proporcional al tiempo de servicio transcurrido desde la fecha de su ingreso o reingreso, computándose desde esa fecha hasta el 31 de diciembre.

Tendrán derecho a un día hábil adicional al cumplir quince años de servicio, añadiéndose un día hábil mas al cumplir los veinte, veinticinco y treinta años de servicio, respectivamente, hasta un total de cuatro días hábiles mas por año natural. Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al de cumplimiento de los años de servicio.

Las vacaciones se podrán disfrutar, a petición del trabajador/a, en un periodo de un mes, que comenzaría el 1 o el 16, o, en dos periodos de, al menos quince días consecutivos, que coincidirán siempre con las quincenas naturales del mes (1-15 o 16-30 o 31), sin que pueda exceder en ningún caso de 31 días naturales, pudiendo disfrutarse solamente una vez la quincena de dieciséis días.

Con carácter excepcional, solamente a solicitud del empleado/a público y supeditado a las necesidades del Servicio, podrán disfrutarse las vacaciones en al menos dos periodos de una duración mínima de 7 días, comenzando un lunes y hasta un máximo de cuatro periodos y de 30 días naturales.

El personal de los departamentos considerados no permanentes podrá optar por disfrutar las vacaciones por periodos, tal y como se ha señalado, o por días hábiles con una duración mínima de 5 días hábiles y máxima de 22 días hábiles sin poder rebasarse los 30 días naturales.

Estos periodos se podrán aumentar con los días adicionales por antigüedad. En el supuesto de disfrute por periodos el tiempo máximo de vacaciones acumuladas, no podrá exceder de 31, 32, 33 o 34, días naturales, respectivamente en función de la antigüedad señalada.

Los trabajadores/as del Ayuntamiento tendrán derecho a disfrutar preferentemente, las vacaciones entre el 15 de junio y el 15 de septiembre ambos inclusive, de cada año, salvo petición escrita manifestada en sentido contrario.

En los servicios que tengan dificultad para determinar las vacaciones individuales se establecerán turnos rotatorios, con periodos mensuales.

Las solicitudes se presentarán antes del 30 de abril, debiendo ser comunicada su posible denegación antes del 15 de mayo, motivando tal resolución.

El periodo de vacaciones podrá disfrutarse hasta el 31 de Enero del año siguiente.

Los empleados/as públicos podrán acumular el periodo de disfrute de vacaciones a los permisos derivados del nacimiento, adopción o acogimiento, aún habiendo expirado el año natural al que tal periodo correspondía.

Así mismo, en caso de baja por maternidad, cuando esta situación coincida con el periodo vacacional, quedará interrumpido el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones finalizado el periodo del permiso por maternidad, en los términos expresados en el párrafo anterior.

En el caso de que por necesidades del servicio, sea preciso que un trabajador/a disfrute de las vacaciones total o parcialmente fuera del período citado en el artículo anterior, éste tendrá derecho a una prórroga vacacional retribuida de seis días naturales, en caso de tomar el mes vacacional completo y de tres días naturales en el caso de tomar quince días solamente.

En caso de que, por necesidades de servicio, se modificase la fecha de disfrute de las vacaciones con menos de un mes de antelación, el trabajador/a tendrá derecho a que se le abonen los gastos que por tal motivo se le hubieran irrogado, previa presentación de documentos justificativos de los mismos.

La enfermedad debidamente acreditada, sobrevenida antes de comenzar las vacaciones anuales, puede ser alegada para solicitar un cambio en la determinación del periodo vacacional.

La enfermedad sobrevenida durante el periodo de disfrute de las vacaciones, no las interrumpe; por tanto, los días durante los que se padezca la enfermedad no podrán disfrutarse en momento distinto. En los supuestos de internamiento en Centro hospitalario en situación de I.T., se interrumpirá el cómputo de vacaciones, siempre que dicho internamiento sea superior a cuatro días. El periodo interrumpido por este mo-

tivo podrá disfrutarse por el funcionario/a una vez reanudada su actividad laboral previo acuerdo con el Servicio y dentro del año natural.

#### **ARTÍCULO 34.- LICENCIA PARA ACUDIR A CONSULTAS, TRATAMIENTOS Y EXPLORACIONES DE TIPO MEDICO:**

Los trabajadores/as tienen derecho a licencia para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico propia o de familiares a su cargo durante la jornada de trabajo siempre que las asistencias estén debidamente justificadas, y que los centros donde se efectúen no tengan establecidas horas de consulta que permitan acudir fuera del horario de trabajo.

#### **ARTÍCULO 35.- LICENCIA PARA LA REALIZACIÓN DE EXAMENES Y DEMÁS PRUEBAS DEFINITIVAS DE APTITUD.**

Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales, se concederán permisos durante los días de su celebración.

#### **ARTÍCULO 36.- PERMISO POR REALIZACION DE ESTUDIOS DE PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL DIRECTAMENTE RELACIONADOS CON LA FUNCION O PUESTO QUE SE DESEMPEÑA:**

Para la realización de estudios de perfeccionamiento profesional referidos a materias directamente relacionadas con la función o puesto que desempeñan, podrán concederse permiso a los trabajadores/as que sean admitidos a la realización de los mismos en centros de formación de empleados públicos de carácter oficial, tanto de la Junta de Castilla y León como del resto del Estado, Centros privados de reconocido prestigio u organizados por las Centrales Sindicales dentro de los acuerdos firmados con la FEMP en materia de formación continua de los empleados públicos, previa autorización de la Comisión de Formación.

#### **ARTÍCULO 37.- LICENCIA POR ASUNTOS PROPIOS:**

Con subordinación a las necesidades del servicio podrán concederse licencias por asuntos propios sin retribución alguna, y su duración acumulada no podrá exceder nunca de tres meses cada dos años y deberán disfrutarse en periodos mínimos de siete días, salvo causa extraordinaria debidamente justificada.

En caso de solicitar esta licencia por razón de estudios, la duración de la misma podrá aumentarse hasta un año consecutivo, sin que pueda volverse a disfrutar hasta transcurridos 5 años desde la reincorporación.

Podrán concederse además, licencias en los siguientes casos y condiciones:

a) Para colaboración en Programas de Cooperación y Ayuda Humanitaria en situaciones de emergencia y catástrofe generalizada declarada por los Organismos Oficiales competentes, previo informe del superior jerárquico, y con una duración máxima de tres meses, salvo necesidad justificada del Programa. Durante la misma el interesado/a percibirá la totalidad de sus retribuciones, no pudiendo percibir compensación económica alguna por parte de ninguna organización directamente relacionada con la actividad a desarrollar.

b) Para la participación en Programas y Proyectos de Ayuda y Cooperación al Desarrollo de Organismos Oficiales, Organizaciones Internacionales Gubernamentales y Organizaciones No Gubernamentales acreditadas, previo informe del superior jerárquico, y con una duración máxima de tres meses, salvo necesidad justificada del Programa. Durante esta licencia no se tendrá derecho a retribución alguna, sin perjuicio de su cómputo a efectos de antigüedad.

#### **ARTÍCULO 38.- LICENCIA POR ANTIGÜEDAD:**

A partir de la fecha en que se cumplan 25 años de servicios prestados en el Ayuntamiento de Santa Marta de Tormes se tendrá derecho al disfrute de una licencia y por una sola vez de 15 días laborables, dentro de los doce meses posteriores al referido hecho. A los 35 años, de 20 días.

En el momento de jubilarse, siempre que se hayan cumplido 30 años de servicios, se generará el derecho a disfrutar una licencia de 15 días laborables. Dicha licencia podrá disfrutarse en los doce meses anteriores a la jubilación.

#### **ARTÍCULO 39.- POR EL DESEMPEÑO PROVISIONAL DE PLAZA DISTINTA A LA PROPIA.**

Cuando un empleado/a municipal acceda con carácter provisional a una plaza distinta de la que ostenta en propiedad en el propio Ayun-

tamiento, durante el tiempo en que ocupe dicha plaza disfrutará de licencia en la plaza de origen y reserva del puesto.

## ARTÍCULO 40.

1.- El disfrute de las licencias correspondientes a casos debidamente justificados constituye un derecho fundamental y absoluto para los trabajadores/as afectados por este Convenio, dado que comporta exigencias de carácter humano, social y sindical, que no pueden ser desatendidas, por lo que su concesión no es facultad discrecional sino obligación correlativa del Ayuntamiento de Santa Marta de Tormes.

2.- En el sentido apuntado en el apartado anterior, la autoridad que en el Ayuntamiento de Santa Marta de Tormes tenga atribuida la competencia para conceder licencias, en ningún caso podrá denegar las peticiones debidamente justificadas que en tal sentido se le formulen con la debida antelación, ni demorar su resolución de tal forma que para cuando se concedan no resulten practicables o de utilidad para el solicitante, careciendo de relevancia al efecto prevalente la apreciación de necesidades del Servicio.

3.- Para la concesión de licencias o permisos basados en una relación de convivencia, será necesaria la acreditación de la inscripción en el Registro de Uniones de Hecho. Dichos permisos únicamente se concederán por causas relacionadas con el propio conviviente, salvo aquellos empleados/as a los que ya se les haya reconocido el derecho con anterioridad a la firma del presente acuerdo.

## ARTÍCULO 41.

Salvo casos excepcionales justificados, los solicitantes de licencias o permisos deberán cursar sus peticiones en el modelo oficial, o en su defecto, mediante escrito dirigido al Ilmo. Sr. Alcalde del Ayuntamiento de Santa Marta de Tormes, al menos con tres días de antelación a la fecha prevista para el comienzo de su disfrute, salvo la licencia por asuntos propios que se realizará con al menos cinco días de antelación, aportando en todo caso documentación fehaciente que fundamente la petición.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no afecta a los permisos para asistir a eventos colectivos de carácter sindical ni a los casos de urgencia.

La licencia por ejercicio de funciones de representación sindical deberá comunicarse antes del inicio de la jornada laboral para la que se solicite, salvo supuestos de urgencia debidamente justificados.

## ARTÍCULO 42.

La concesión de licencias y permisos corresponderá al Alcalde o Concejal Delegado de Régimen Interior del Ayuntamiento de Santa Marta de Tormes (o persona en quien delegue), quien dictará al efecto la oportuna Resolución, previo Informe Propuesta del responsable Jefe inmediato del solicitante. En todo caso, se adoptarán las medidas necesarias para que la ausencia del trabajador/a que disfrute licencia o permiso, no produzca detrimento al Servicio.

En los casos normalizados, la competencia será del Jefe de Servicio correspondiente, y con supervisión, previa a su disfrute, del Alcalde o Concejal Delegado de Régimen Interior.

## CAPÍTULO V

### SITUACIONES ADMINISTRATIVAS, EXCEDENCIAS Y JUBILACIONES

## ARTÍCULO 43.

En materia de situaciones administrativas y excedencias se estará a lo dispuesto en la normativa vigente de la Función Pública o en el Estatuto de los Trabajadores respectivamente.

## ARTÍCULO 44.

La jubilación forzosa del personal se declarará de oficio al cumplir el empleado los 65 años de edad. No obstante, se podrá solicitar la permanencia en el servicio activo como máximo hasta que se cumplan los 70 años.

En el caso de prolongar la situación de servicio activo más allá de los 65 años, se realizará una valoración al objeto de determinar la adecuación de las condiciones del empleado/a con los requerimientos del puesto de trabajo, desde el punto de vista de la salud laboral. En el caso de que fuera necesario se tramitaría la reducción de jornada o cesación progresiva de actividad conforme a ley.

## TÍTULO SEGUNDO

### PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

#### CAPÍTULO I

##### OBJETO Y PRINCIPIOS

## ARTÍCULO 45.

1.- El objetivo principal es la promoción de la seguridad y la salud de los trabajadores/as de esta Corporación mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.

2.- Para llevar a efecto el seguimiento y control en materia de prevención de riesgos laborales el Excmo. Ayuntamiento ordenará en primer lugar identificar los riesgos, suprimiendo los que sean posibles y reduciendo aquellos otros que por el momento no se puedan eliminar, para todo ello se dotarán las partidas presupuestarias anuales, acordes con las necesidades que genere el cumplimiento del presente Acuerdo.

## ARTÍCULO 46.- PRINCIPIOS DE ACCIÓN PREVENTIVA:

El Ayuntamiento aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previstas en la ley tales como:

- Evaluar los riesgos laborales existentes en la organización.
- Evitar los riesgos.
- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Aplicar criterios ergonómicos en el diseño de los puestos.
- Planificar la prevención.
- Priorizar la protección colectiva.
- Instruir sobre los riesgos existentes y su prevención a los empleados/as.
- Sustituir lo peligroso por lo no peligroso.
- Tomar en consideración la evolución de la técnica en la planificación y diseño de los procesos y actividades.

## ARTÍCULO 47.- VIGILANCIA DE LA SALUD:

El Ayuntamiento garantizará a los trabajadores/as a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

#### CAPÍTULO II

##### ÓRGANOS DE PREVENCIÓN Y REPRESENTACIÓN

## ARTÍCULO 48.- SERVICIOS DE PREVENCIÓN:

Se constituirá un servicio de prevención. Este podrá ser gestionado con medios propios o de terceros debidamente acreditados según la normativa aplicable, todo ello con el directo control y supervisión de los órganos municipales competentes en la materia.

Cuando previa consulta se decida encomendar funciones y cometidos propios del Servicio de Prevención a una Entidad externa y ajena a la Corporación, ésta deberá cumplir los requisitos siguientes:

- Deberá contar con las autorizaciones y acreditaciones establecidas por la Normativa específica, para poder prestar los servicios que le sean propios.
- Formalizar mediante contrato la relación que se constituya. En el mismo figurarán las obligaciones contraídas por la Entidad con la Corporación.
- Presentar un plan de prevención con una identificación inicial de los riesgos y la evaluación posterior de los mismos. Las programaciones de los trabajos a realizar habrán de analizarse en el Comité de Seguridad y Salud Laboral.
- El personal de dicho Servicio de Prevención contará con la formación académica exigida y establecida para cada caso en el R.S.P..
- Prestar asesoramiento y apoyo en función de los riesgos existentes en el Ayuntamiento específicamente:
  - Diseñar planes y programas de actuación preventiva.
  - Evaluar riesgos que puedan afectar a la seguridad y salud de los trabajadores/as.
  - Determinar prioridades en la adopción de medidas preventivas.

- d. Vigilar la eficacia de las medidas preventivas.
- e. Formar e informar a los trabajadores/as.
- f. Prestación y vigilancia de: primeros auxilios, planes de emergencia y reconocimientos.
- g. Elaboración de programas específicos de actuación para casos de accidentes o centros con riesgos específicos.
- h. Elaboración de programas de actuación para la prevención de bajas laborales por enfermedades profesionales.

#### **ARTÍCULO 49.- DELEGADOS DE PREVENCIÓN:**

1.- Son los representantes de los trabajadores/as en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Serán designados, con arreglo a lo estipulado por la Ley, dependiendo del número de funcionarios/as, por la Junta de Personal y, del número de laborales, por el Comité de Empresa, de entre todos los trabajadores/as del Ayuntamiento. Todo ello según el Reglamento de Funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud.

2.- Son competencia entre otras de los Delegados de Prevención:

- a) Colaborar en la mejora de la acción preventiva.
- b) Ser consultados por el Ayuntamiento según se refiere en la ley.
- c) Vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa.
- d) Acompañar a la inspección de trabajo en las visitas y verificaciones.
- e) Acceso a la información y documentación.
- f) Realizar visitas a los lugares de trabajo.
- g) Proponer al órgano de representación de los trabajadores/as la adopción del acuerdo de paralización del trabajo a que se refiere la ley.

3.- Para el desempeño de las funciones previstas dispondrán del crédito de horas mensuales según lo establecido en las normas legales.

4.- Será considerado como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el Ayuntamiento, en materia de prevención de riesgos.

5.- El Ayuntamiento deberá proporcionar a los Delegados/as de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. El tiempo de formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer sobre los mismos.

6.- Se dará publicidad a los trabajadores/as del Ayuntamiento del nombramiento de los Delegados/as de Prevención.

#### **ARTÍCULO 50. GARANTÍAS DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN TRABAJO:**

Cada miembro del Comité de Seguridad y Salud, siempre que sea requerida su presencia o que él mismo observe supuestos casos concretos de anomalías sobre inseguridad y peligrosidad inminente, podrá solicitar la suspensión de la ejecución de los trabajos dando cuenta de inmediato al Comité de Seguridad y Salud, el cual, en el plazo de veinticuatro horas, ratificará o anulará la propuesta presentada. En los casos en que esta anomalía no revista gravedad o peligro inminente, informará al Comité de Seguridad y Salud para su estudio y solución. Asimismo, tanto los miembros del Comité como cualquier trabajador/a podrán recurrir a la Inspección de trabajo y Seguridad Social si consideran que las medidas adoptadas y los medios utilizados por el Ayuntamiento no son suficientes para garantizar la seguridad y salud en el trabajo, dando cuenta simultáneamente al Departamento de Recursos Humanos.

#### **ARTÍCULO 51.- COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD:**

1.- Es el órgano paritario y colegiado de participación al servicio del Ayuntamiento de Santa Marta de Tormes y su personal, para la consulta regular y periódica de las actuaciones del Ayuntamiento en materia de prevención de riesgos.

2.- Estará formado por los Delegados/as de Prevención, de una parte, y por el Ayuntamiento en número igual al de los Delegados/as de Prevención, de la otra. Participarán, con voz pero sin voto, los Delegados/as Sindicales y los Técnicos de Prevención que no estén incluidos en la composición anterior. Podrán participar también en las mismas condiciones trabajadores/as del Ayuntamiento y Técnicos de Prevención ajenos al mismo, siempre que se solicite la presencia de estos en alguna de las reuniones del Comité.

3.- Se reunirá siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo o lo convoque su presidente.

Adoptará sus propias normas de funcionamiento.

4.- Competencias:

a) Participar en la evaluación de planes y programas de prevención de riesgos.

b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos.

c) Realizar visitas a los lugares de trabajo.

d) Conocer de documentos e informes que sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones.

e) Conocer y analizar daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores/as.

f) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

g) Ratificar o anular las propuestas de los delegados/as sobre paralización de los trabajos en los casos señalados.

h) Informar y realizar propuestas a tener en cuenta en la negociación de los convenios o acuerdos en materia de Seguridad y Salud laboral.

#### **ARTÍCULO 52.**

En lo anterior y en lo no expuesto, se estará a lo establecido en la normativa vigente, Ley 31/1995 así como en los Reglamentos Regulares.

#### **ARTÍCULO 53. INCUMPLIMIENTO DE LAS RESOLUCIONES ADOPTADAS:**

Las decisiones adoptadas por el Comité de Seguridad y Salud, serán puestas en conocimiento del Ayuntamiento o Jefatura competente, que dictará las normas oportunas para su eficaz cumplimiento.

### **CAPÍTULO III**

#### **RECONOCIMIENTO MÉDICO**

#### **ARTÍCULO 54. RECONOCIMIENTO MÉDICO VOLUNTARIO Y OBLIGATORIO:**

1.- El Ayuntamiento estará obligado a tomar las medidas adecuadas para que todos los trabajadores/as voluntariamente pasen anualmente reconocimiento médico dentro de la jornada de trabajo. Este reconocimiento médico será posterior a la incorporación al trabajo, salvo lo dispuesto en materia de vigilancia de la salud para los reconocimientos previos, así como la normativa aplicable en materia de ingreso en las administraciones públicas. Cualquier otra prueba complementaria requerirá el visto bueno del trabajador/a. Las pruebas no médicas como las psicotécnicas deberán contar con el visto bueno del Comité de Seguridad y Salud Laboral que podrá aportar sus Técnicos en el proceso de elaboración. Los reconocimientos médicos darán prioridad al estudio de posibles patologías asociadas a los posibles riesgos predominantes en la empresa, tanto genéricos del sector como los específicos de cada puesto de trabajo.

2.- En los puestos de trabajo de cuyo desempeño dependa la seguridad propia y la de los compañeros se someterá al personal que lo ocupe a un reconocimiento médico obligatorio de carácter anual que demuestre la aptitud necesaria.

3.- En los supuestos de falta de rendimiento causada por problemas derivados del estado de salud, la corporación podrá determinar la realización de aquellas pruebas médicas que se determinen, previa audiencia del Comité de Seguridad y Salud. El tratamiento de la información resultante se realizará con plena salvaguarda de la normativa en materia de protección de datos de carácter personal.

Si como consecuencia de las pruebas médicas pudiera decretarse la jubilación por incapacidad, antes de dictar dicha resolución el Ayuntamiento deberá estudiar la posibilidad de asignar al empleado/a afectado a otro puesto que pueda desempeñar siempre que reúna los requisitos necesarios y la capacidad suficiente para ello, con ajuste de las retribuciones a dicho puesto.

### **CAPÍTULO IV**

#### **ÚTILES DE TRABAJO Y VESTUARIO**

#### **ARTÍCULO 55.**

La Corporación viene obligada a facilitar los utensilios propios del trabajo, así como la ropa y medios de protección personal a todos

aquellos trabajadores/as cuya indumentaria puede sufrir, con motivo de la realización de sus tareas, peligro de ensuciarse o deteriorarse, quedando obligados los trabajadores/as a utilizarlos y los superiores jerárquicos a exigirlo.

## ARTÍCULO 56.

La ropa y material específico de cada Servicio quedará determinado por el Comité de Seguridad y Salud, así como, la periodicidad y la fecha de entrega del vestuario, que se realizará preferentemente en los meses de mayo y noviembre. En cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales la gestión de los E.P.I.S. se desarrollará como un elemento organizativo más por los departamentos municipales.

En caso de deterioro o situaciones imprevistas en relación con el vestuario profesional en los pliegos de adjudicación se establecerá el mecanismo para su subsanación inmediata. No obstante, además de lo expresado en los párrafos anteriores, se tendrá en cuenta lo siguiente:

1.- La sustitución de la ropa se hará por la valoración de su deterioro, que estará en función de la protección del trabajador/a.

2.- El C.S.S.L. a través de sus representantes conocerá e informará en su caso, de las compras que se efectúen.

3.- Las prendas de protección personal y los equipos de trabajo, deberán venir con un control de homologación y en la marca comercial, será visible las siglas C.E. y el año de su elaboración.

4.- La caducidad de las prendas se determinará por el estado de deterioro de las mismas, así como por el periodo de vigencia que le asigne el fabricante, sin que ello sea excluyente de la competencia del C.S.S.L. para establecer periodos de sustitución y entrega.

5.- El Ayuntamiento podrá delegar en las empresas concesionarias la entrega de la ropa de trabajo, debiendo figurar en ella el anagrama municipal.

## CAPÍTULO V

### FORMACION EN SALUD LABORAL

## ARTÍCULO 57.

La Corporación viene obligada a procurar formación obligatoria a todos los trabajadores/as en relación con los riesgos inherentes a su puesto de trabajo. Esta obligación deberá cuidarse especialmente cuando algún trabajador/a se incorpore por primera vez o cambie su puesto de trabajo.

A los Delegados/as de Prevención y Delegados/as de Salud de las Secciones sindicales, se les garantizará la formación necesaria para el correcto desempeño de su labor.

## TÍTULO TERCERO

### PRESTACIONES SOCIALES

## CAPÍTULO I

### DISPOSICIONES GENERALES

## ARTÍCULO 58.

Para la concesión de ayudas sociales se mantendrá un fondo instituido en el presupuesto municipal, que se incrementará de acuerdo con los criterios que se marquen. En caso de agotarse el fondo en el transcurso de un año natural la Corporación arbitrará las medidas pertinentes para aumentarlo con la cantidad necesaria.

Para la concesión de ayudas sociales la comisión determinará los criterios de aplicación sin perjuicio de que en todas y cada una de las peticiones se tengan en cuenta cuantas circunstancias de carácter social, familiar, etc., se consideren convenientes.

Las solicitudes se realizarán en impreso normalizado al que se adjuntará en su caso el informe del facultativo y la factura correspondiente, pudiendo con el fin de aclarar situaciones especiales, requerir cualquier otro tipo de documentos. Dichas solicitudes se presentarán en un plazo de tres meses desde la expedición de la factura.

Si concurriese en ambos convivientes la condición de trabajadores/as municipales, sólo se devengará una Ayuda por Natalidad o cualquier otra ayuda que provenga de un mismo hecho causante.

## ARTÍCULO 59.

La Corporación podrá negociar con cualquier entidad bancaria pública o privada, la concesión de créditos personales y créditos para la adquisición de vivienda propia, en las mejores condiciones posibles para los trabajadores/as municipales, así como pactar una remuneración preferencial en cuentas corrientes, depósitos, etc.

## ARTÍCULO 60.

El personal del Ayuntamiento tendrá derecho a la percepción de anticipos reintegrables que tendrán que ser justificados, a devolver en 24 mensualidades.

No podrá concederse al mismo trabajador/a un nuevo anticipo, hasta que hayan transcurrido seis meses desde la finalización del mismo, salvo causa extraordinaria que deberá estudiar la Comisión de Acción Social. En caso de que el trabajador/a esté pendiente de abonar un anticipo y se jubile o solicite Excedencia Voluntaria, deberá proceder al reintegro de su totalidad.

Dentro del orden correlativo de peticiones de anticipos, podrán concederse preferencia a los anticipos solicitados por los siguientes motivos:

- Matrimonio del solicitante.
- Divorcio, separación o nulidad matrimonial del solicitante.
- Fallecimiento del cónyuge o hijos.
- Nacimiento de hijos/as.
- Enfermedad o intervención quirúrgica del solicitante, cónyuge o hijos.
- Adquisición de vivienda habitual.
- Amortización de créditos bancarios, con ocasión de adquisición de vivienda habitual.
- Realización de obras necesarias e imprescindibles para la conservación de la vivienda.
- Traslado de domicilio.

## ARTÍCULO 61.

Con el fin de fomentar la promoción y práctica del deporte se concederán facilidades para el uso de las Instalaciones deportivas municipales a los trabajadores/as que así lo soliciten.

## ARTÍCULO 62.

El Excmo. Ayuntamiento de Santa Marta de Tormes tendrá a su cargo la defensa del personal, que como consecuencia del ejercicio de su cometido sea objeto de actuaciones judiciales, asumiendo las costas, gastos judiciales y responsabilidad civil que se derive, salvo los casos de dolo o mala fe.

## ARTÍCULO 63.

1.- El Ayuntamiento de Santa Marta de Tormes formalizará un Seguro de Accidentes y asimismo un Seguro de Responsabilidad Civil, extensible ambos a todos los trabajadores/as. Este Seguro cubrirá las 24 horas del día, y los siguientes riesgos:

- Muerte por cualquier causa.
- Invalidez laboral permanente, absoluta y gran invalidez.

## ARTÍCULO 64. PRINCIPIO DE IGUALDAD DE PRESTACIONES SANITARIAS Y SOCIALES:

a) A todos los efectos y para el personal incluido dentro del ámbito de aplicación subjetiva del presente Acuerdo se establece igualdad de cobertura y prestaciones en cuanto a extensión e intensidad independientemente del régimen de cobertura social en el que se esté integrado o del tipo de relación funcional o laboral a través del cual se esté unido al Ayuntamiento. No obstante esta igualdad habrá de producirse de la manera menos onerosa para el Ayuntamiento de Santa Marta de Tormes, debiendo éste asumir los costes derivados de ésta igualdad una vez que se agoten todos los posibles procedimientos conducentes a que otros posibles obligados asuman el posible sobre coste. Así como las bases que sirven para fijar los porcentajes se incrementarán con el IPC anualmente.

b) Para la concesión de las Ayudas Sociales a los empleados/as municipales se considerará que tienen la condición de beneficiario con carácter general:

- 1.- El cónyuge que conviva con el titular.

2.- Los hijos/as que vivan a sus expensas.

Cuando el titular conviva en relación de pareja con otra persona – no cónyuge– este conviviente tendrá la condición de beneficiario/a siempre que se acredite la inscripción en el registro de uniones de hecho de castilla y león (salvo aquellos empleados/as a los que ya se les haya reconocido el derecho con anterioridad a la firma del presente acuerdo. En los supuestos excepcionales en que se haya denegado la inscripción en el registro citado, se admitirá la acreditación de la situación de convivencia por otros medios), un tiempo mínimo de un año de convivencia y se cumplan los aquellos otros requisitos que fije la Comisión de Ayudas Sociales. Excepcionalmente podrán considerarse beneficiarios de las Ayudas Sociales a los nietos incluidos en la cartilla sanitaria del titular cuando convivan con él y a sus expensas siempre que cumplan asimismo el resto de los requisitos fijados en la normativa sanitaria, previo informe de la Comisión citada.

Se exigirá como requisito para la concesión de las Ayudas Sociales que el beneficiario/a no tenga derecho a percibir otra Ayuda por el mismo concepto. Cuando el beneficiario obtenga una ayuda por importe inferior del que le hubiera correspondido en el caso de que el abono fuera por esta Corporación tendrá derecho a solicitar el abono de esa diferencia. En este caso, el plazo de los tres meses comenzará a correr a partir del momento en que se produzca la Resolución por parte del Organismo que le abone la ayuda. Será necesario, en todo caso, acreditar con claridad tanto los conceptos como los importes percibidos.

## COMISIÓN DE ACCIÓN SOCIAL, ANTICIPOS Y PRÉSTAMOS

### ARTÍCULO 65.

Se creará una Comisión de Acción Social, Anticipos y Prestamos, que estará integrada por representantes de la Corporación Municipal y de las Organizaciones Sindicales, siendo su Presidente el Concejal responsable del Servicio de Personal o persona en quien delegue, el Secretario, y vocales un/a representante de cada una de las Secciones Sindicales del Ayuntamiento legalmente constituidas.

### ARTÍCULO 66.

Los miembros de la Comisión deberán ausentarse de la sesión cuando concurra la circunstancia de haber solicitado él o algún familiar, hasta el tercer grado, algún tipo de ayuda.

### ARTÍCULO 67.

Su misión será la de aplicar los preceptos de este Acuerdo relativos a derechos sociales, la de efectuar las correspondientes propuestas y la determinación de los criterios selectivos para la concesión de las ayudas municipales de carácter social.

Cuando un trabajador/a solicite la jubilación parcial, el Ayuntamiento procederá a la realización de un contrato de relevo en las condiciones que señala el Ordenamiento Jurídico, siendo de aplicación al personal funcionario en cuanto la legislación lo permita.

## PRESTACIONES SOCIALES

1.- Los anticipos reintegrables se concederán hasta un importe máximo de 5.000 € a devolver, como máximo, en 24 mensualidades, con un importe mínimo de 208,33 € mensuales.

2.- Los trabajadores/as a tiempo parcial podrán solicitar anticipos en la cuantía proporcional al tiempo trabajado.

3.- El Seguro de Accidentes que el Ayuntamiento debe formalizar tendrá una cobertura mínima de 42.078 € en caso de fallecimiento y hasta 72.122 € en función del grado de minusvalía del trabajador/a.

4.- Las ayudas sociales se ajustarán a los siguientes porcentajes generales:

### PORCENTAJES GENERALES POR TRAMOS SALARIALES

Mas de 80.000 euros/año	10 %
Hasta 80.000 euros/año	20 %
Hasta 70.000 euros/año	30 %
Hasta 60.000 euros/año	40 %
Hasta 50.000 euros/año	50 %
Hasta 40.000 euros/año	60 %
Hasta 30.000 euros/año	70 %
Hasta 20.000 euros/año	80 %

Con un importe máximo por concepto de 1.300 €. Todas las cantidades de las prestaciones sociales, se incrementarán con el IPC anualmente.

### GAFAS

Montura: 65 €. (Renovación 3 años). Para niños menores de 16 años la renovación será sin límite de tiempo.

Cristales: Porcentajes generales hasta un máximo de 230 € los dos cristales. (Renovación: prescripción facultativa).

### LENTILLAS

115 € Siempre que sean necesarias por prescripción facultativa. (Renovación: Prescripción facultativa).

### DENTADURA COMPLETA

Porcentajes generales hasta un máximo de 680 € (Renovación: 8 años). Se considerará dentadura completa aunque se mantengan como máximo, 5 piezas naturales.

### DENTADURA PARCIAL

Porcentajes generales hasta un máximo de 340 €. (Renovación: 8 años) Se considerará dentadura parcial si se mantienen más de 5 piezas naturales.

### EMPASTES Y OBTURACIONES

Porcentajes generales hasta un máximo de 50 €. (Renovación: 5 años).

### DESVITALIZACIONES Y ENDODONCIAS

Porcentajes generales hasta un máximo de 90 €. (Renovación: 5 años).

### PIEZA DENTARIA

Porcentajes generales hasta un máximo de 90 €. (Renovación: 5 años).

### IMPLANTES DENTALES

Porcentajes generales hasta un máximo de 350 €

### ORTODONCIA

Porcentajes generales hasta un máximo de 550 € anuales.

### ORTOPEDIA Y AUDIFONOS

Porcentajes generales (Renovación: Prescripción facultativa).

Las plantillas, fajas, calzados ortopédicos y otros elementos: Porcentajes generales con un máximo de una ayuda por año, excepto en los calzados ortopédicos para menores de dieciséis años en los que no se tendrá en cuenta el límite anual.

### NATALIDAD

Por cada nuevo hijo/a: 161 €.

### OTROS GASTOS EXTRAORDINARIOS

La concesión de los mismos se estudiará a la vista de las especiales características de cada caso, siguiendo los criterios y límites anteriores.

El Régimen General de pago de MEDICAMENTOS se hará de acuerdo con los siguientes porcentajes:

GRUPO A1	40 %
GRUPO A2	30 %
GRUPO B, C1, C2 y E	20 %

Los medicamentos que vengan señalados con un punto negro, tendrán el mismo tratamiento que el aplicable en la Seguridad Social.

Los trabajadores/as que pongan a disposición del Ayuntamiento, en función del trabajo que desarrollen el Carnet de Conducir, tendrán derecho a percibir las cantidades que hayan abonado para su renovación, previa justificación de las mismas.

### MATERNIDAD

En las situaciones de maternidad en las que se produzca una disminución de retribuciones por tener las bases de cotización topadas, el Ayuntamiento complementará el pago que efectúe a la Seguridad Social hasta el 100% de las retribuciones habituales (entendiendo por tales el sueldo, trienios, Complemento de Destino, Complemento Específico).

## PLAN DE PENSIONES

El plan de pensiones de empleo de los trabajadores/as fijos se adaptará al proyecto de especificaciones aprobado.

La aportación municipal será del 0,5 % anual de la masa salarial.

## TÍTULO CUARTO

### CARRERA ADMINISTRATIVA

#### CAPÍTULO I

#### SELECCIÓN DE PERSONAL

##### ARTÍCULO 68.- INGRESO:

1.- El Ayuntamiento de Santa Marta de Tormes seleccionará su personal, ya sea funcionario, ya laboral, de acuerdo con su oferta de empleo, mediante convocatoria pública y a través de cualquiera de los sistemas de Concurso, Concurso-Oposición u Oposición Libre, en los que se garanticen los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

2.- El ingreso en el Ayuntamiento se realizará con carácter general, a través del sistema de oposición, admitiéndose sólo el concurso-oposición cuando lo exija la naturaleza de las plazas o de las funciones a desempeñar, previa justificación de las razones que aconsejen la elección de dicho sistema.

3.- El concurso sólo se admitirá para articular la movilidad de los funcionarios/as entre las distintas Administraciones cuando una legislación específica lo prevea.

4.- Las condiciones de acceso (requisitos, contenido mínimo de las bases y de los programas de los ejercicios teóricos y la realización de uno o varios ejercicios prácticos, etc.) serán iguales para el acceso a la condición de funcionario/a o de laboral tomando como referencia mínima la legislación funcionarial vigente en esta materia, en particular los Art. 3 a 9 del Real Decreto 896/1991 de 7 de junio.

##### ARTÍCULO 69.- OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO:

1.- Las necesidades de recursos humanos que no puedan ser cubiertos con los efectivos de personal existente serán objeto de oferta de empleo público.

2.- La oferta de empleo público del Ayuntamiento será aprobada por el Alcalde previa información a las Organizaciones sindicales.

3.- Las ofertas de empleo deberán atenerse a la legislación vigente en materia de reserva de plazas para discapacitados.

##### ARTÍCULO 70. CONVOCATORIAS Y PROCEDIMIENTO SELECTIVO:

1.- Las propuestas de bases que han de regir las respectivas convocatorias deberán ponerse en conocimiento de los representantes sindicales, con al menos diez días de antelación a la aprobación por el Alcalde-Presidente del Ayuntamiento.

2.- La opción a las plazas reservadas al amparo de la disposición adicional decimonovena de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, para quienes tengan la condición legal de personas con discapacidad habrá de formularse en la solicitud de participación en las convocatorias.

3.- La adjudicación de puestos de trabajo a los funcionarios/as de nuevo ingreso se efectuará de acuerdo con las peticiones de los interesados/as entre los puestos ofertados a los mismos, según el orden obtenido en el proceso selectivo, siempre que reúnan los requisitos objetivos determinados para cada puesto en las relaciones de trabajo.

## CAPÍTULO II

### PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

#### A) DISPOSICIONES GENERALES

##### ARTÍCULO 71.- FORMAS DE PROVISIÓN:

1.- Los puestos de trabajo se proveerán de acuerdo con los procedimientos de concurso, que será el sistema normal de provisión, o de libre designación, de conformidad, con lo que se determine en las relaciones de puestos de trabajo en atención a la naturaleza de sus funciones.

2.- Cuando las necesidades del servicio lo exijan, los puestos de trabajo podrán cubrirse mediante los procedimientos de redistribución de

efectivos o por reasignación de efectivos como consecuencia de un Plan de Empleo.

3.- Temporalmente podrán ser cubiertos mediante comisión de servicios y adscripción provisional, en los supuestos previstos en este Título.

4.- Todos los puestos de Jefatura salvo que la misma le venga atribuida al titular por la singularidad de la plaza a desempeñar, los diferenciados- del resto de los asignados al personal de su mismo cargo o categoría, salvo que la diferencia provenga únicamente de la asignación del Complemento Específico de los mismos, y aquellos otros señalados en la Relación de Puestos de Trabajo, serán objeto de convocatoria pública entre el personal, al que esté asignado el puesto, funcionario o laboral, que cumpla los requisitos exigidos, mediante los sistema de concurso o libre designación.

##### ARTÍCULO 72.- CONVOCATORIAS:

1.- Las convocatorias para la provisión de puestos de trabajo tanto por concurso como por libre designación, así como sus respectivas resoluciones, se publicarán en el "Boletín Oficial de la Provincia" y, si se estima necesario para garantizar su adecuada difusión y conocimiento de los posibles interesados en otros diarios oficiales o medios de comunicación públicos o privados, que se ajustará en todo caso a lo dispuesto en este Título IV.

2.- Las adscripciones provisionales que deban hacerse por necesidades del servicio, serán temporales y deberán atenerse a las siguientes normas:

Los trabajadores/as que hayan sido adscritos con carácter obligatorio tendrán preferencia para ocupar los puestos o vacantes que se introduzcan en su centro de origen o procedencia.

##### ARTÍCULO 73.- CONCURSO PARA LA PROVISIÓN DE PLAZAS ANTES DE COBERTURA DE NUEVOS DESTINOS:

1.- Una vez finalizados los procesos selectivos de la Oferta de Empleo y con carácter previo a la cobertura de las plazas, se procederá a la publicación de los destinos vacantes, que vayan a ser asignados a los nombramientos, para que el personal que desee ocupar uno de ellos pueda solicitar su adscripción al mismo.

2.- El plazo para presentar la correspondiente solicitud será de ocho días naturales desde el siguiente a la publicación de la lista, lo cual deberá anunciarse en todos los tablones de edictos de las distintas dependencias municipales.

##### ARTÍCULO 74.- PERSONAS CON CAPACIDAD DISMINUIDA:

1.- La Corporación podrá adoptar las previsiones oportunas, a fin de que el personal que presta sus servicios en los denominados Servicios Especiales, que por edad u otra razón tenga disminuida su capacidad para misiones de particular esfuerzo o penosidad, sean destinados a puestos de trabajo adecuados a su capacidad disminuida, siempre que conserve la aptitud suficiente para el desempeño del nuevo puesto de trabajo, a ser posible, dentro del mismo servicio al que están adscritos.

2.- Estas adscripciones suponen la adaptación del Complemento Específico al del nuevo puesto que se va a ocupar, si bien, no supondrán detrimento alguno en el nivel del Complemento de Destino que tenía asignado en el puesto de origen. Conservarán todas las retribuciones en caso de que la discapacidad tenga su origen en accidente o enfermedad profesionales.

#### B) PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO MEDIANTE CONCURSO

##### ARTÍCULO 75.- CONVOCATORIAS:

El concurso será el sistema normal de provisión de puestos de trabajo. La convocatoria se hará pública en los mismos términos previstos en el Art. 86, apartado 1.

##### ARTÍCULO 76. REQUISITOS Y CONDICIONES DE PARTICIPACIÓN.

El personal no podrá tomar parte en un nuevo concurso en el plazo de dos años a contar desde la toma de posesión del último puesto cubierto por este sistema.

En la convocatoria podrá fijarse la puntuación mínima para la adjudicación de destino.

## ARTÍCULO 77.- PRESENTACIÓN DE INSTANCIAS.

Las solicitudes se dirigirán a la Alcaldía y se presentarán en el plazo de 15 días hábiles a partir del siguiente al de la publicación de la convocatoria en el "Boletín Oficial de la Provincia". Y contendrán caso de ser varios los puestos solicitados, el orden de preferencia entre ellos.

## ARTÍCULO 78.- MÉRITOS.

Se recogerán los méritos adecuados a las características de los puestos ofrecidos, en la forma siguiente:

En la fase de concurso se tendrán en cuenta como méritos valorables los siguientes:

- Antigüedad.
- Grado personal.
- Trabajo desarrollado partiendo de la similitud entre actividades.
- Cursos de Formación y Perfeccionamiento.
- Titulación superior a la exigida de la misma área de conocimientos.

Los porcentajes máximos de puntuación de los distintos apartados, en relación con el total asignado a la fase de concurso, serán los siguientes:

- 30 %
- 15 %
- 25 %
- 20 %
- 10 %

Si se incluye la valoración de otros méritos, adecuados a las características de los puestos, se establecerá una banda de puntuación entre el 10% y el 30%, reduciendo linealmente los otros apartados señalados.

a) Como antigüedad se valorará el tiempo de servicios prestados o reconocidos en las Administraciones Públicas de acuerdo con una escala que comprenda todos los grupos de titulación hasta aquél al que se pretende acceder, puntuando de mayor a menor los grados mas cercanos a los mas lejanos. El tope se alcanzará con 25 años de servicios.

b) El trabajo desarrollado se valorará teniendo en cuenta la similitud entre las actividades habitualmente desempeñadas por los aspirantes y las propias del puesto al que se opta. Dicha similitud vendrá marcada por el contenido de las funciones (por ejemplo funciones administrativas, de medición, de contacto con el público, etc.) y por el nivel del puesto (jefe de negociado, sección ...), no por la Unidad Administrativa concreta en que se haya desarrollado el trabajo.

Este apartado tendrá una doble valoración en función de:

1.- El tiempo que se ha permanecido en el puesto o puestos similares tal y como ha quedado definido en el apartado anterior. Este podrá alcanzar hasta 1/5 de la valoración de este apartado.

2.- El grado de satisfacción del trabajo desarrollado en dicho/s puesto/s. Se valorará hasta 4/5 de este apartado.

La valoración de este párrafo 2 se propondrá al Tribunal por una comisión, que fundamentará su valoración en criterios objetivos ligados a la evaluación del desempeño. Los posibles informes de las distintas jefaturas sólo serán tenidos en cuenta en el supuesto de ser negativos.

c) Dentro de los Cursos de Formación y Perfeccionamiento sólo se valorarán los que tengan una duración superior a 20 horas y estén relacionados con el contenido del puesto, otorgando un crédito de un 5% del total de este apartado por cada fracción igual a la citada y redondeando los restos al alza o a la baja si el exceso supera o no la mitad de la fracción.

d) Se valorará la titulación adecuada a las características de cada puesto de trabajo.

## ARTÍCULO 79.- CONCURSOS ESPECIFICOS.

1.- Cuando en atención a la naturaleza de los puestos a cubrir así se determine en las convocatorias, los concursos podrán constar de dos fases:

En la primera fase de estos concursos se valorará los méritos siguientes con los porcentajes máximos que se señalan en relación con la puntuación posible de esta 1ª fase:

- Antigüedad 30%

- Grado personal 15%
- Trabajo desarrollado 25%
- Cursos de Formación y Perfeccionamiento 20%
- Titulación superior a la exigida del mismo área de conocimientos 10%

La segunda fase consistirá en la valoración de los méritos específicos adecuados a las características de los puestos (conocimientos profesionales, estudios, experiencia necesaria, titulación, cursos de formación y perfeccionamiento específicos etc.)

La evaluación podrá efectuarse por uno de los mecanismos siguientes:

1) Valoración directa en base a la documentación aportada por los interesados.

2) Valoración en base a la elaboración de una Memoria o a la celebración de una entrevista, en relación con los méritos específicos y, en su caso, sobre la Memoria.

Si se exige la redacción de Memoria, la puntuación de esta fase será de 6 puntos, por 4 de la fase de valoración de méritos generales.

Si no se exige Memoria, ambas fases se puntuarán como máximo con 5 puntos cada una.

3) En orden a la valoración de méritos en las plazas o puestos de trabajo de los Cuerpos de Policía y Extinción de Incendios, se estará a su normativa específica, si ésta es distinta de la que figura con carácter general en este Reglamento.

4) Se elaborará una propuesta de adaptación de los Puestos de Trabajo a las condiciones de los empleados/as con discapacidad psíquica o física.

## ARTÍCULO 80.- COMISIÓN DE VALORACIÓN.

Las Comisiones de Valoración se ajustarán a lo dispuesto en el Art. 60 del EBEP.

### C) LIBRE DESIGNACIÓN

## ARTÍCULO 81.- PROCEDIMIENTO DE LIBRE DESIGNACIÓN:

1.- Solamente podrán ser cubiertos por libre designación los puestos de trabajo con Nivel de Complemento de Destino igual o superior al 26, así como, excepcionalmente otros de nivel inferior que previa negociación sindical se hagan figurar como tales en el catálogo.

2.- La designación se realizará previa convocatoria pública en la que deberá quedar determinada la denominación y el nivel del puesto, Unidad Administrativa a la que está adscrito, características y requisitos para el desempeño del mismo.

3.- Una vez hecha pública la convocatoria por el procedimiento señalado se abrirá un plazo de quince días hábiles para la presentación de solicitudes.

La Alcaldía procederá a su nombramiento en el plazo de un mes, contado desde la finalización de la presentación de solicitudes. Dicho plazo podrá prorrogarse excepcionalmente, hasta un mes más.

4.- Los trabajadores/as nombrados para puestos de trabajo de libre designación podrán ser cesados con carácter discrecional.

### D) OTRAS FORMAS DE PROVISION

## ARTÍCULO 82.- REDISTRIBUCION DE EFECTIVOS.

1.- Los traslados que se produzcan con carácter forzoso por supresión del puesto supondrán el pago de la cantidad correspondiente al Complemento Específico fijado para el puesto que se va a ocupar. La diferencia que exista entre esta cantidad y el Complemento Específico que se viniera percibiendo en el puesto anterior pasará a Complemento Personal Transitorio, que seguirá el régimen general de absorciones previsto en la legislación vigente, pero con el límite de que dicha absorción sólo alcanzará un porcentaje anual del 20%.

El traslado deberá hacerse a un puesto de trabajo del mismo nivel del que se venía ocupando.

2.- Los puestos de trabajo que por su denominación y contenido no se diferencian de los restantes a desempeñar por personal que ostenta el mismo cargo o categoría podrán ser cubiertos mediante ADSCRIPCIÓN a los mismos de cualquier trabajador/a sometido al régimen estatutario o al régimen laboral, dependiendo de la inclusión a la Relación de Puestos de Trabajo de uno u otro, efectuada por la Alcaldía Presi-

dencia atendiendo a las necesidades del servicio. De dichas necesidades se informará previamente a los representantes sindicales.

Estas adscripciones sólo podrán efectuarse en relación con los puestos del mismo nivel e idéntico Complemento Específico.

Cuando la única diferencia entre dos puestos provenga de las características de los mismos y eso se traduzca en una diferencia del Complemento Específico, se seguirá el mismo procedimiento de ADSCRIPCIÓN con las siguientes salvedades.

a) Si el nuevo puesto de trabajo tiene señalado un Complemento Específico superior al de procedencia se producirá la adaptación automática a dicha cantidad.

b) Si el nuevo puesto de trabajo tiene señalado un Complemento Específico inferior al de procedencia, se fijará como garantía para los trabajadores/as un Complemento Personal Transitorio, absorbible por futuros incrementos retributivos tal y como señale la Ley de Presupuestos Generales del Estado, en tanto permanezca en dicho puesto. Si en algún momento se modifica al alza - el Complemento Específico del puesto que ocupa por introducción de nuevos condicionamientos o se cambia a un puesto de trabajo que tenga fijado un Complemento Específico superior se reducirá el Complemento Personal Transitorio en la misma cantidad en que se incrementa el citado Complemento Específico.

Cualquier trabajador/a podrá solicitar un puesto de trabajo de los señalados en el apartado 3, razonando los motivos de la petición y la Corporación, dando cuenta a los representantes sindicales resolverá sobre el particular.

#### **ARTÍCULO 83.- REINGRESO AL SERVICIO ACTIVO.**

1.-El reingreso al servicio activo de los trabajadores/as que no tengan reserva de plaza y destino se efectuará mediante su participación en las convocatorias para la provisión de puestos de trabajo por el sistema de concurso y de libre designación o a través de la adscripción con carácter provisional a un puesto vacante dotado presupuestariamente.

2.-El personal laboral reingresado con adscripción provisional tendrá la obligación de participar en el primer concurso para la provisión de puestos de trabajo que se convoque, siempre que reúna los requisitos exigidos. La plaza cubierta provisionalmente se incluirá necesariamente en el siguiente concurso.

#### **ARTÍCULO 84.- COMISIONES DE SERVICIOS.**

En caso de urgente e inaplazable necesidad, los puestos de trabajo contemplados en el art. 87.3, podrán ser cubiertos en COMISION DE SERVICIOS con sujeción a las siguientes especificaciones:

a) El plazo máximo será de un año, pudiendo prorrogarse como máximo por otro año más si convocado el puesto por concurso o libre designación éste hubiera quedado vacante.

b) El puesto de trabajo será incluido obligatoriamente en la siguiente convocatoria de provisión de puestos que se efectuará como máximo en el plazo de un año desde que fue cubierto temporalmente.

c) Durante la cobertura de dicho puesto se percibirán las retribuciones complementarias correspondientes a dicho puesto.

d) A efectos de consolidación de grado personal, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 364/95 de 10 de marzo por el que se aprueba el Reglamento General de ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado.

e) La adjudicación de las Comisiones de Servicio se ajustarán al siguiente procedimiento:

1.- La necesidad de cobertura temporal de un puesto, mediante Comisión de Servicio, se resolverá mediante Decreto del Ilmo. Sr. Alcalde Presidente.

2.- Una vez dictado el correspondiente Decreto, se hará público, exponiendo anuncios en todos los tablones de edictos municipales, en el que se hará constar los requisitos mínimos exigidos así como las características y funciones del puesto convocado, y la Unidad Administrativa a que está adscrito. El plazo de exposición dependerá de la necesidad existente, pero nunca será inferior a cinco días hábiles.

3.- Los interesados se someterán a algún tipo de prueba práctica o valoración curricular de méritos.

4.- Las solicitudes se presentarán en el Registro General del Ayuntamiento.

5.- A la vista de las solicitudes o una vez celebrada la prueba exigida y valorados los méritos aportados, por la Comisión de Valoración, el Ilmo. Sr. Alcalde dictará la resolución procedente en favor de la persona más idónea para ocupar el puesto, dando cuenta razonada a los representantes sindicales.

### **CAPÍTULO III**

#### **PROMOCIÓN INTERNA**

##### **ARTÍCULO 85.- PROMOCIÓN:**

1.- La promoción interna del personal incluido en el ámbito de aplicación de este Reglamento puede encontrarse en una de estas situaciones:

a) Ascenso desde una plaza correspondiente a un Grupo inferior a otra integrada en el Grupo inmediato superior.

b) Ascenso desde una plaza a otra de categoría superior, pero integradas ambas en el mismo Grupo de titulación.

c) Acceso a plaza de igual categoría y grupo de titulación pero perteneciente a distinta Subescala.

2.- Mediante la promoción interna prevista en el apartado 1.a) se posibilitará el ascenso del personal laboral, desde la plaza ocupada a otra incluida en el Grupo de titulación inmediato superior, permitiéndose el trasvase entre Escalas y Subescalas siempre que no esté expresamente prohibido o que no esté expresamente atribuida la promoción al personal perteneciente a determinada Escala, Subescala, o Categoría, por norma legal o reglamentaria.

El ascenso se canalizará mediante el sistema de concurso oposición, en el que la fase de concurso supondrá, como máximo 1/3 del total de la puntuación posible de la fase de oposición.

3.- Dentro de la Escala de Administración Especial, y referida a aquellas Subescalas Clases y Categorías en que sea posible se permitirá el ascenso desde una categoría inferior a la siguiente inmediata superior dentro de la misma Subescala y clase y sin cambiar de Grupo de titulación, mediante el sistema de concurso - oposición.

En este sistema, además de la valoración de los méritos será necesaria la realización o bien de una entrevista en base a una memoria profesional previamente presentada por los aspirantes, o bien una prueba práctica relacionada con el contenido de la plaza convocada.

El peso del concurso en relación con la memoria o la prueba práctica será del 40% del total de la puntuación.

4.- Para facilitar la movilidad horizontal, excepcionalmente se posibilitará el acceso desde una plaza a otra del mismo Grupo de titulación, pero de distinta Subescala, Clase o categoría, e incluso Escala, siempre que exista una petición razonada en tal sentido y previa negociación sindical, (e independientemente de los procesos de reclasificación que puedan plantearse). Este acceso se efectuará a través del sistema de concurso-oposición, y en él el peso de la fase de concurso será, como máximo, de 1/3 del total de la puntuación posible de la fase de oposición.

En la fase de concurso de todos los procesos de promoción interna citados se tendrán en cuenta para su valoración lo determinado en el capítulo de concursos.

En la fase de oposición se establecerá la exención de las materias cuyo conocimiento se acreditó en las pruebas de ingreso a la plaza de origen, siempre que no sean de la parte específica del programa.

Como consecuencia de reestructuraciones o reclasificaciones profesionales, negociadas con la representación sindical, podrán reservarse para promoción interna la totalidad de las plazas afectadas.

### **CAPÍTULO IV**

#### **FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO**

##### **ARTÍCULO 86.- CREACIÓN DE LA COMISION DE FORMACIÓN.**

1.- Se crea una Comisión de Formación compuesta por el Concejal de Personal, el Secretario/a o Técnico en quien delegue y un representante de cada una de las secciones sindicales con representación en el ámbito de este Ayuntamiento, con voto ponderado en función de los resultados obtenidos en las elecciones tanto al comité de empresa y junta de personal, con la finalidad de elaborar los planes anuales de formación continua y los que se deriven de los Planes de Empleo. Actuará

como Secretario/a un funcionario/a del Departamento de Recursos Humanos.

2.- En los Presupuestos se incluirá una partida presupuestaria exclusiva para estos fines, cuyo montante se negociará anualmente con la representación sindical.

3.- Los cursos necesarios se realizarán preferentemente durante la jornada laboral, compensándose hora por hora a los trabajadores que asistan fuera de la jornada laboral. De ellos los considerados obligatorios, si el tiempo que se realiza fuera de la jornada de trabajo es superior a 5 horas por sesión, dará derecho a la compensación de la jornada completa de 7 u 8 horas en su caso.

4.- La Comisión determinará la obligatoriedad de los cursos para determinados Servicios o puestos de trabajo.

5.- La Comisión de Formación podrá establecer mecanismos de incentiación horaria en alguno de los cursos no considerados necesarios.

6.- Esta Comisión estudiará y elaborará las normas que determinen la admisión a los cursos previstos de acuerdo con los principios de igualdad de acceso que informan la función pública y asistencia a cursos externos.

## **TÍTULO QUINTO**

### **REGIMEN DISCIPLINARIO**

*SERÁ DE APLICACIÓN LO DISPUESTO EN EL TÍTULO VII DEL EBEP.*

## **TÍTULO SEXTO**

### **DE LOS DERECHOS DE REPRESENTACION Y REUNIÓN**

#### **CAPÍTULO I**

##### **DISPOSICIONES GENERALES**

#### **ARTÍCULO 87.- DERECHOS SINDICALES:**

Se estará a lo dispuesto en la Ley 9/1987 de Órganos de Representación y Ley Orgánica 11/1985 de Libertad Sindical, y el Estatuto de los Trabajadores.

#### **ARTÍCULO 88.- ORGANOS DE REPRESENTACION:**

##### *a) Comité de Empresa:*

Es el órgano de representación y colegiado del conjunto de los trabajadores/as laborales al servicio del Ayuntamiento de Santa Marta de Tormes y tendrán las competencias y funciones establecidas en la legislación vigente. Si como consecuencia de la funcionarización algún miembro del Comité de Empresa pasa a ser funcionario, seguirá ostentando la condición de representante sindical hasta la celebración de las siguientes elecciones.

##### *b) Secciones Sindicales:*

Las Secciones Sindicales tendrán las competencias establecidas en el presente Acuerdo y estarán representadas a todos los efectos, por los delegados/as sindicales elegidos por y entre sus afiliados, los cuales se regirán por lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1995 del Libertad Sindical especialmente en su artículo 10 y demás normas concordantes. Cada Sección Sindical con representación en la Junta de Personal o Comité de Empresa tendrá derecho a un crédito de 15 horas en la persona de su representante legal.

#### **ARTÍCULO 89.- GARANTIAS SINDICALES:**

a) El Ayuntamiento garantizará la libre sindicación y organización de los empleados/as públicos y la no discriminación, perjuicio o sanción por razón de afiliación y ejercicio de los derechos sindicales, sin ninguna clase de exclusión por pertenencia a determinado grupo o puesto de trabajo.

b) El Ayuntamiento de Santa Marta de Tormes garantizará a todos los miembros de la Junta de Personal, Comité de Empresa y delegados/as de las Secciones Sindicales:

1.- La libre expresión individual o colegiada de sus opiniones en materia concerniente a la esfera de su representación.

2.- La inamovilidad de sus puestos de trabajo durante el ejercicio de sus funciones.

3.- El no ser despedidos ni sancionados durante su representación ni en los cuatro años siguientes al cese de sus funciones.

4.- El no ser discriminados en su promoción económica o profesional en el desempeño de su representación durante su mandato y dentro de los cuatro años siguientes a la terminación del mismo.

c) La Corporación observará, frente a todos los sindicatos legalmente constituidos en su seno, una total y absoluta neutralidad.

## **CAPÍTULO II**

### **COMPETENCIAS DE LOS ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN**

#### **ARTÍCULO 90.- COMPETENCIAS Y FUNCIONES:**

a) Los Representantes Sindicales tendrán derecho a recabar toda la información que estimen oportuna en aquellas materias que puedan afectar al personal, la Corporación está obligada a facilitar el acceso al examen de la documentación que precisen.

b) Los Representantes Sindicales y Secciones Sindicales, podrán convocar asamblea de determinados colectivos o centros de trabajo, dentro de la jornada laboral, en todo caso se tendrá en cuenta el menor trastorno en el servicio, y se responsabilizarán del normal desarrollo de las mismas. El personal de los servicios de emergencia no podrá asistir estando de servicio. En estos servicios se podrán convocar dos asambleas, una en cada turno para lograr la asistencia de todo el colectivo, contabilizándose a todos los efectos como si hubiera sido una sola asamblea. El tiempo para la realización de las mismas no podrá exceder de 15 horas trimestrales, salvo en los períodos de negociación de acuerdos o de conflicto colectivo.

c) La Administración municipal proporcionará a las Secciones sindicales la información técnica que se solicite con el fin de facilitar el desarrollo de sus funciones; asimismo autorizará la utilización de los medios de reproducción gráfica disponibles en el Ayuntamiento en la forma establecida por los condicionamientos de los mismos.

## **TÍTULO SÉPTIMO**

### **RÉGIMEN ECONÓMICO**

#### **CAPÍTULO I**

##### **DISPOSICIONES GENERALES**

#### **ARTÍCULO 91.**

1.- Las retribuciones generales percibidas por los trabajadores/as del Excmo. Ayuntamiento de Santa Marta de Tormes tienen carácter público y por tanto, previa solicitud y correspondiente autorización, podrán ser conocidas, cotejadas, comparadas, por cualquiera de las Secciones Sindicales legalmente constituidas y con derecho a negociación.

2.- Su cuantía será la que figure en los correspondientes presupuestos y en la Relación de Puestos de Trabajo.

#### **ARTÍCULO 92.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS E INDEMNIZACIONES:**

Las retribuciones que pueden percibir los trabajadores/as del Ayuntamiento de Santa Marta de Tormes son básicas y complementarias, de acuerdo con las disposiciones contenidas en el presente Título y conforme a los siguientes conceptos retributivos, que se ajustarán al régimen y características previstos en la legislación de funcionarios, operando estos conceptos para el personal laboral perteneciente a la plantilla en virtud de la analogía cuando esto sea posible:

1.- Son retribuciones básicas:

a) El sueldo que corresponde al Grupo de Clasificación.

b) Los trienios, consistentes en una cantidad igual para cada grupo de clasificación por cada tres años de servicio.

c) Las pagas extraordinarias, que serán de dos al año en los meses de mayo y noviembre.

2.- Son retribuciones complementarias:

a) El Complemento de Destino, correspondiente al nivel del puesto que se desempeña.

b) El Complemento Específico, destinado a retribuir las condiciones particulares de los puestos de trabajo.

c) El Complemento de Productividad, destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que se desempeñe su trabajo.

d) Gratificaciones por trabajo extraordinarios realizadas fuera de la jornada normal de trabajo, que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía, ni periódicas en su devengo.

3.- Complemento personal transitorio.

4.- Dietas, gastos e indemnizaciones correspondientes, por razón del servicio.

## ARTÍCULO 93.

1.- Los trabajadores/as del Ayuntamiento de Santa Marta de Tormes podrán domiciliar sus nóminas de haberes y el pago de sus retribuciones en cuentas o libretas de entidades bancarias o Cajas de Ahorro de su elección.

2.- En ningún caso podrá el Ayuntamiento efectuar la domiciliación de haberes de los empleados/as a su servicio, sin contar con la autorización expresa, escrita e individual de los mismos, en lo que se refiere a la elección de una determinada entidad bancaria o de ahorro.

## ARTÍCULO 94.

En los supuestos excepcionales de adscripción de un empleado/a municipal sujeto a Régimen Laboral a un puesto de trabajo incardinado en un grupo superior al que corresponde a su puesto de origen, éste percibirá las retribuciones complementarias del puesto al que está adscrito y las básicas del puesto de origen.

## CAPÍTULO II

### RETRIBUCIONES BÁSICAS

## ARTÍCULO 95.

Las retribuciones básicas de los trabajadores del Ayuntamiento de Santa Marta de Tormes consistirán en el Sueldo, los Trienios o Antigüedad y las Pagas Extraordinarias.

## ARTÍCULO 96.- SUELDO:

1.- El sueldo que corresponde a cada uno de los cinco grupos de clasificación en que se organizan los empleados públicos según lo señalado en la Ley de la Función Pública y la Ley de Bases de Régimen Local.

2.- A estos efectos, los sueldos que corresponden, de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso, se fijarán conforme a los siguientes grupos de clasificación:

Grupo A1:

Titulados Superiores, Título de Doctor, Licenciado/a, Ingeniero, Arquitecto o equivalente.

Grupo A2:

Titulados Medios, Ingeniero Técnico, Diplomado/a Universitario/a, Arquitecto Técnico, Formación Profesional de 3º Grado o equivalente.

Grupo B :

Técnicos Superiores

Grupo C1:

Título de Bachiller, Formación Profesional de 2º Grado o equivalente.

Grupo C2:

Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria, Título de Graduado Escolar, Formación Profesional de 1º Grado o equivalente.

Grupo E:

Certificado de Escolaridad.

## ARTÍCULO 97.- ANTIGÜEDAD:

1.- La antigüedad del empleado/a, con relación de carácter fijo, al servicio del Ayuntamiento retribuirá cada tres años de servicios reconocidos en la Administración Pública y, por tanto, se expresará en trienios.

2.- Para la percepción de trienios, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos indistintamente prestados en cualesquiera administraciones públicas, tanto en calidad de funcionario de carrera como de contratado en régimen de derecho administrativo o laboral.

3.- Para ello es necesario el previo reconocimiento de servicios, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 70/1978, de 26 de Diciembre y R.D. 1461/1992, de 25 de Junio.

En el caso de relaciones laborales a tiempo parcial el cálculo del periodo se realizará en proporción a la jornada efectiva, tomando como referencia la jornada habitual en la Administración Pública.

4.- Cuando un trabajador del Ayuntamiento cambie de grupo o en su caso, de escala, subescala, clase o categoría, percibirá la antigüedad en la cuantía asignada a su nueva clasificación funcional, salvo que el reconocimiento se refiera a periodos desarrollados en algún grupo superior al de su grupo de clasificación.

## ARTÍCULO 98.- PAGAS EXTRAORDINARIAS:

En los meses de mayo y noviembre los trabajadores/as del Ayuntamiento de Santa Marta de Tormes en situación administrativa de servicio activo, percibirán en concepto de Paga Extraordinaria el 100% de una paga mensual normal o la parte proporcional correspondiente en caso de reciente ingreso o reintegro al servicio activo.

## CAPÍTULO III

### RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS

## ARTÍCULO 99.- COMPLEMENTO DE DESTINO.

Es el que corresponde al nivel del puesto que se desempeña, aplicándose de acuerdo y dentro de los límites establecidos en el REAL DECRETO 158/1996 y demás normativa vigente.

## ARTÍCULO 100.- COMPLEMENTO ESPECÍFICO.

1.-Destinado a retribuir las condiciones particulares de los puestos de trabajo, de acuerdo con lo expresamente establecido por el Artículo 4º del R.D. 861/1986. Se aplicarán los siguientes subconceptos:

DT = Dificultad Técnica.

R = Responsabilidad.

40 = Realización de una jornada superior a la normal.

ED = Especial Dedicación.

JP = Jornada Partida.

TR = Turnicidad.

F = Conducción.

PP = Peligrosidad o Penosidad.

DP = Dedicación Profesional.

N = Nocturnidad.

I = Incompatibilidad para el ejercicio de actividades privadas.

De alguno de estos condicionamientos surgen obligaciones de hacer o de no hacer para los ocupantes de los puestos a los que afectan del modo siguiente:

JP: Obligación de realizar con carácter habitual jornadas de mañana y tarde.

TR: Obligación de realizar turnos.

40: Con él surge la obligación de realizar una jornada superior en 2,5 horas a la jornada normal.

F: Obligación de conducir vehículos para puestos que, por las plazas con las que se corresponden no implican en principio dicha obligación y, por tanto, impone el deber de conducir además del de realizar su trabajo habitual.

DP: La dedicación profesional para el personal de la Policía Local, supone un ajuste a los turnos establecidos en cada uno de los servicios, lo cual implica, además, la planificación de los descansos por parte de las respectivas Jefaturas.

N: Obligación de realizar turnos completos durante la noche. Valoración por horas cuando no sea completo.

I: Los titulares de los puestos afectados por la Incompatibilidad no podrán desempeñar ningún otro puesto de trabajo ni desarrollar actividad alguna por sí ni por persona interpuesta ni en el sector público (excepto la función docente como profesor asociado a tiempo parcial) ni en el sector privado.

Los titulares de puestos de trabajo que no se vean afectados por este condicionante deberán solicitar la oportuna autorización para ejercer aquellas actividades públicas o privadas que sean compatibles con su puesto de trabajo. En este caso, si el Complemento Específico que

perciben es superior al 30% de su retribución básica, excluidos trienios, se les aplicará un Complemento Específico reducido en su cuantía al porcentaje citado (30%).

ED: Los puestos no afectados por la Especial Dedicación tienen fijados sus horarios de entrada y salida, pudiendo realizar fuera de su jornada horas extraordinarias o utilizar otra distribución voluntaria de la jornada en función del horario flexible. En cambio los puestos afectados por este condicionamiento, que no afecta a la posibilidad de realizar el horario flexible, tendrán una dedicación con connotaciones especiales sobre la considerada dedicación normal, sin que ello suponga un incremento de la jornada de referencia (35 h) y, por tanto, con una consideración de las horas que se realicen como normales, las cuales serán compensadas hora por hora a petición del trabajador/a, según las necesidades del servicio.

2.- El Complemento Específico anual que figura en la Relación de Puestos de Trabajo, se dividirá por 14 para su aplicación mensual.

#### ARTÍCULO 101.- COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD.

El Complemento de productividad está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el personal laboral desempeña su trabajo, y su aplicación deberá hacerse de acuerdo con lo dispuesto en el Artº 5 del R.D. 861/1986. Se abonará de forma trimestral y en base a los objetivos establecidos, previo informe del Jefe de Área o inmediato superior.

#### ARTÍCULO 102. GRATIFICACIÓN POR SERVICIOS EXTRAORDINARIOS:

En los supuestos en que los trabajadores/as municipales realicen trabajos extraordinarios, ajustándose a los criterios y condicionamientos expresados en los artículos del Capítulo III del Título Primero del Acuerdo serán compensados en la forma establecida en el Artº 20 de este Acuerdo.

#### ARTÍCULO 103.- COMPLEMENTO PERSONAL TRANSITORIO:

Cuando por aplicación del Régimen de Retribuciones establecido anteriormente, a un empleado/a le correspondiere percibir retribuciones inferiores a las percibidas hasta la actualidad, se le aplicará un Complemento personal transitorio absorbible por futuras subidas de retribuciones, sin perjuicio de las adscripciones por enfermedad en que se percibirán las retribuciones complementarias propias del puesto que se desempeñe.

El porcentaje de absorción será el establecido en la legislación vigente.

#### ARTÍCULO 104.- DIETAS, GASTOS E INDEMNIZACIONES POR RAZÓN DEL SERVICIO:

En esta materia se estará a lo dispuesto en el real decreto 462/2002, de 24 de mayo y disposiciones de desarrollo.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA:

El personal que tenga la condición de temporal, se regirá por la siguiente normativa:

- Al personal que tenga relaciones de sustitución del personal fijo, de forma que ocupe un puesto de trabajo de los previstos en la Relación de Puestos de Trabajo les será aplicable el presente Acuerdo Regulatorio, excepto el pago del concepto de antigüedad y el título relativo a las prestaciones sociales, por entender que existe identidad de puestos con los de la estructura establecida.

- Al resto del personal que no ocupa puestos de trabajo previstos en la Relación de Puestos de Trabajo, les será de aplicación exclusivamente lo previsto en las tablas salariales y en la legislación laboral aplicable.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA:

##### Funcionarización:

En el año 2010 serán objeto de funcionarización los puestos de trabajo de la plantilla de personal laboral que estén ocupados por personal fijo. Los titulares de dichos puestos deberán manifestar expresamente su voluntad de acceder a la condición de funcionario. A la vista de dichas peticiones, se actuará en un doble sentido: los que accedieron a los puestos a funcionarizar con pruebas similares a las exigidas para ser funcionario, serán propuestos para su nombramiento como tales. En caso contrario deberán someterse al correspondiente proceso selectivo.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

En los años 2009 y 2011 se llevarán a cabo procesos de promoción interna que sirvan para adecuar el contenido de las plazas a las espe-

cificaciones de los puestos de trabajo. En concreto se verán afectados los actualmente denominados operarios, personal de limpieza, los auxiliares administrativos de la plantilla laboral y el personal fijo discontinuo de piscinas.

Año 2009: se crearán las plazas de Auxiliares de Servicio de Mantenimiento y Auxiliares de Servicio de limpieza, clasificados en el grupo C2, a los que podrán acceder los operarios de este Ayuntamiento.

El proceso selectivo consistirá en una primera fase en la que se valorarán la antigüedad, trabajo desarrollado y formación y en una entrevista y/o prueba práctica enfocada a demostrar el conocimiento de los cometidos propios de la plaza. Como requisito será necesario poseer el graduado escolar o llevar desempeñando la plaza de procedencia un mínimo de tres años.

Año 2011: Se procederá a promocionar a los Auxiliares Administrativos, convocando plazas de Administrativo en la plantilla de funcionarios y a la que a través de la promoción cruzada podrán presentarse los Administrativos del cuadro laboral. Para ello será necesario haber sido declarados aptos en el curso que se señale, consistiendo la fase de Oposición en una prueba formada por uno o dos supuestos prácticos o teórico-prácticos dirigidos a apreciar la capacidad de los aspirantes para el desempeño de las plazas convocadas.

#### ANEXO I

##### JORNADA DE LOS MONITORES DEPORTIVOS

La realización del horario de los Monitores Deportivos se realizará durante el período lectivo en Santa Marta, por entender que es cuando realmente es necesaria su presencia.

En ese sentido, durante el mes de agosto no serán necesarios sus servicios, por ser un mes sin actividad deportiva.

Durante el período vacacional del curso escolar, sólo será necesaria la presencia de uno de los Monitores Deportivos.

El horario a cubrir será de lunes a viernes y los sábados necesarios para el acompañamiento de los distintos equipos dependientes del Ayuntamiento de Santa de Tormes, con motivo de las distintas competiciones de Juegos Escolares en que concurran, no generando dichos horarios, salvo casos excepcionales, horas extras.

La organización de los horarios para cumplir con lo estipulado será potestad de los propios Monitores, quienes facilitarán copia de los mismos al Concejal Delegado para su aprobación.

#### ANEXO V

##### ACUERDO ECONÓMICO

##### AYTO. DE SANTA MARTA DE TORMES.

##### AÑO 2009

DENOMINACIÓN DEL PUESTO	GRUPO	C. DESTINO	C. ESPECÍFICO
ARQUITECTO SUPERIOR	A1	27	18.306,92
ARQUITECTO TÉCNICO	A2	22	12.409,16
ENCARGADO DE SERVICIOS	C1	14	16.918,80
TÉCNICO MEDIO BIBLIOTECA	A2	22	7.109,16
TRABAJADORA SOCIAL	A2	22	7.109,16
MONITOR DEPORTIVO	C1	16	8.258,78
COORDINADOR DE CULTURA	C1	18	6.649,66
OFICIAL ALBAÑIL	C2	14	9.718,80
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	C2	16	6.200,00
OPERARIO SERVICIOS*	E	14	7.783,89
OPERARIO SERVICIOS*	E	12	7.184,10
LIMPIEZA EDIFICIOS*	E	12	7.184,10
AUXILIAR SERVICIOS DE MANT.	C2	14	7.783,89
AUXILIAR SERVICIOS DE MANT.	C2	12	7.184,10
AUXILIAR SERVICIOS DE LIMP.	C2	12	7.184,10
TAQUILLERO-PERCEPTOR PISCINA	C2	12	7.184,10 **
AUXIL. SERVICIOS LIMP. PISCINA	C2	12	7184,10 **

\* Plazas a promocionar en 2009.

\*\*Parte proporcional al periodo trabajado.

En el caso de los Operarios, cuyo único incremento sería el pase de grupo, la diferencia del E al C2 en términos anuales se cobrará entera.