

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Número 3.998/13

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ÁVILA

Oficina Territorial de Trabajo

RESOLUCIÓN de 17-12-2013, de la Oficina Territorial de Trabajo de Ávila, por la que se dispone la publicación de la MODIFICACIÓN del Acuerdo Socio-Profesional de aplicación al personal funcionario del Ayuntamiento de Arévalo.

Por Resolución de 10-02-2011, de la Oficina Territorial de Trabajo de Ávila, se dispuso la publicación del Acuerdo Socio-Profesional de aplicación al personal funcionario del Ayuntamiento de Arévalo (Ávila), suscrito con fecha 2 de diciembre de 2010, de una parte por los representantes del Ayuntamiento y de otra por la representación del personal funcionario, publicándose en el B.O.P. de Ávila de 9 de marzo de 2011.

Mediante requerimiento de 7 de febrero de 2011, la Delegación del Gobierno en Castilla y León instó la modificación de diversos artículos del referido Acuerdo Socio-Profesional por estimarlos contrarios al ordenamiento jurídico; en cumplimiento del mismo, y tras ser sometida a la Mesa de Negociación de personal funcionario en sesión de 23 de febrero de 2011, por acuerdo del Pleno Municipal de 7 de abril de 2011 se aprobó la modificación de los artículos afectados por ese requerimiento. Posteriormente, por Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León - nº 16/2013, de 18 de enero - se anularon diversos artículos del Acuerdo Socio-Profesional.

En ejecución de esa Sentencia, y una vez informados los Delegados de Personal, se dio cuenta por el Pleno Municipal de los artículos afectados, en sesión celebrada el día 25 de julio de 2013, acordándose la publicación de las modificaciones del Acuerdo ya aprobadas por el Pleno, por acuerdo de 7 de abril de 2011, así como las correspondientes por ejecución de la referida Sentencia.

Por lo expuesto, y de conformidad con lo señalado en los arts. 2, 3 y 38.6 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, 2 y 107 de la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León, y en la Orden de 12 de septiembre de 1997 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo de la Comunidad Autónoma de Castilla y León (BOCyL de 24-0-97, nº 183), esta OFICINA TERRITORIAL ACUERDA:

- **Primero:** Depositar un ejemplar de la citada Modificación en esta Oficina Territorial.

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

El Jefe de la Oficina Territorial, *Francisco-Javie Muñoz Retuerce*

MODIFICACIÓN DEL ACUERDO SOCIO-PROFESIONAL DE APLICACIÓN AL PERSONAL FUNCIONARIO DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ARÉVALO (ÁVILA)

Primero.- Del artículo 12 se modifican los apartados c) y d), que quedan redactados de la siguiente manera:

c) Desplazamiento por el Municipio por razón de Servicio:

Se aplicará lo establecido en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio.

d) Indemnización por Salidas a la Provincia y Salidas a otras Provincias:

Se indemnizará de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio.

En este mismo artículo, se suprime el párrafo de no sujeción a retenciones.

Segundo.- Artículo 13.- Retribuciones diferidas:

Al final del primer párrafo se ha añadido “y la Ley de Presupuestos Generales del Estado”.

Tercero.- En el artículo 17, donde dice “Se consideran festivos los días 24 y 31 de diciembre y el día 22 de Mayo Santa Rita fiesta de Funcionario”, debe decir “Se consideran días no laborables los días 24 y 31 de diciembre y el día 22 de Mayo Santa Rita, a los efectos del cómputo anual de jornada”.

Cuarto.- En el artículo 18.2, se establece el cómputo anual de horas en 1.647.

Quinto.- En el artículo 20.2 se establecen veintidós días hábiles de vacaciones.

Sexto.- En el artículo 21 se adaptan los días de permiso al EBEP y se añade un punto 5, con la siguiente redacción:

Se establecen dos días de compensación como premio al empleado público al objeto de servir de estímulo y de valoración a los funcionarios que se han comprometido con la calidad en el servicio al ciudadano y constituir así una fuente de motivación para mejorar calidad de los citados servicios dados a la ciudadanía. (No aplicable en virtud del Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad).

Septimo.- Artículo 22: Licencias.

1. Licencia por Matrimonio: por razón de Matrimonio propio, el Funcionario/a municipal tendrá derecho a una licencia de quince días naturales de duración que podrán disfrutarse con anterioridad o posterioridad a su celebración.

2. Licencia por Gestación, Alumbramiento, Lactancia, Maternidad, Paternidad, Adopción y Acogimiento:

En el supuesto de Parto, la duración del permiso será de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables a dos más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y en caso de parto múltiple a partir del segundo hijo o hija. El permiso se distribuirá a opción de la empleada pública siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad del permiso aunque ésta no trabajara desde la fecha del parto y sin descontar la parte que la madre hubiera podido disfrutar antes del parto.

En el supuesto de fallecimiento del recién nacido, el permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que, el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso por parto inicialmente cedido aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentra en situación de Incapacidad Temporal.

Previa renuncia del progenitor, este permiso podrá disfrutarlo el cónyuge o pareja de hecho de la madre.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas o de los que correspondan en caso de discapacidad de hijo o hija o del parto múltiple.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del permiso por paternidad.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales.

Mientras dure la hospitalización posterior al parto prevista en este párrafo, el Funcionario/a tendrá derecho a ausentarse durante dos horas diarias en tanto permanezca esta situación percibiendo las retribuciones íntegras. Así mismo, tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de las retribuciones.

En caso de fallecimiento del hijo o hija, el permiso no se reducirá salvo que finalizadas las seis semanas de la madre, ésta solicitara reincorporarse. Además el padre podrá disfrutar del permiso inicialmente cedido aunque la madre se encuentre en IT en el momento previsto para su incorporación. Podrá disfrutarse a tiempo parcial y mitad de jornada siempre que lo solicite el empleado o empleada.

Si el hijo o hija volviera a padecer enfermedad y tuviera que ser de nuevo hospitalizado dentro de las 16 semanas de vida, la suspensión, a voluntad de la madre puede ser de nuevo interrumpida hasta que el neonato regrese de nuevo a casa, momento en el que se reanuda la suspensión por maternidad hasta cumplirse el total de 16 semanas.

En los supuestos de Adopción o de Acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, o simple aunque éstos sean provisionales y con independencia de la edad que tenga el menor, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables

en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, y en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido contadas a la elección de la empleada o empleado público, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo, como permanente o simple, serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos 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 adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

En los supuestos de adopción o acogimiento internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado o adoptada, el Permiso de Maternidad/Paternidad previsto podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Este permiso podrá ser fraccionado o continuado, en función de la tramitación que se requiera en el país de origen del menor.

Se tendrá Derecho a 16 semanas ininterrumpidas ampliables a dos más en el supuesto de acogimiento /adopción, de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción familiar. También se tendrá igual derecho cuando la adopción/acogimiento sea múltiple, a partir del segundo hijo o hija.

Las Licencias por Maternidad y Paternidad en caso de parto, adopción o acogimiento, podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud de los Funcionarios/as si lo permiten las necesidades del servicio, y en los términos que reglamentariamente se determinen.

Por Lactancia de un hijo menor de doce meses o por acogimiento o adopción en idéntico supuesto, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en 1 hora al inicio o al final de la jornada con la misma finalidad. Este permiso se incrementará en la misma proporción por parto, adopción o acogimiento familiar múltiple.

Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Previa renuncia del otro progenitor, este permiso podrá disfrutarlo el cónyuge o pareja de hecho de la madre.

Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Los Funcionarios/as públicos podrán acumular el período de vacaciones a los permisos citado en el epígrafe, cuando haya expirado ya el año natural a que tal periodo corresponda.

Durante el disfrute de los permisos a los que alude este epígrafe el Funcionario/a pública podrán participar en los cursos de formación que se convoquen para los empleados de la Administración Local.

4. Licencia sin Sueldo: Conforme a lo previsto en el artículo 142 del Real Decreto Legislativo 781/86 de 18 de abril y demás disposiciones concordantes, la Alcaldía-Presidencia podrá conceder Licencia por Asuntos Propios sin derecho a remuneración.

Los permisos por asuntos propios no retribuidos se concederán por un máximo de tres meses de duración en un periodo de dos años, siempre que el interesado cuente con dos o más años de servicios efectivos en este Ayuntamiento y que su ausencia no cause grave detrimento en el rendimiento efectivo del servicio, sin que le sea computable a ningún efecto el tiempo de permanencia en esta situación.

La Licencia por Asuntos Propios sin derecho a remuneración, no se concederá cuando la causa que origine su petición sea la prestación de servicios en otra empresa, con exclusión de los trabajos realizados en Organizaciones No Gubernamentales, trabajos de Cooperación Internacional y otros análogos. En caso de que dicho permiso vaya a ser denegado, con carácter previo a la resolución definitiva, se dará audiencia al interesado a través de la Concejalía de Personal u órgano que, en su caso le sustituya.

5. Licencias por Formación:

Podrán concederse licencias para realizar estudios sobre materias directamente relacionadas con la función pública, previo informe favorable del superior jerárquico correspondiente, y el Funcionario/a tendrá derecho a percibir el total de sus retribuciones.

Igualmente, se concederá esta Licencia a los Funcionarios/as en Prácticas que ya estuviesen prestando servicios remunerados en la Administración como Funcionarios de carrera o interinos durante el tiempo que se prolongue el curso selectivo o período de práctica, percibiendo las retribuciones que para los Funcionarios/as en prácticas establezca la normativa vigente. Se subordinará a las necesidades del servicio.

6. Licencia por Incompatibilidad: Se establece conforme a la Ley.

Todo lo establecido en este artículo será adaptado automáticamente a las mejoras que introduzca la nueva Ley de la Función Pública de la Comunidad Autónoma de Castilla y León en el momento de su entrada en vigor, sin que sea necesaria la reunión de ambas partes.

Octavo.- Artículo 23:

Excedencias.

1.- Por cuidado de Hijos/as y de Familiares

Se adaptan los períodos a lo establecido en el EBEP.

2.- Por Violencia de Genero sobre la Mujer: Se establece conforme a la Ley.

3. - Voluntaria por Agrupación Familiar: Se establece conforme a la Ley.

Noveno.- Del artículo 46 se suprimen varios apartados, a excepción del h), dando lugar a la siguiente redacción del artículo:

Para el caso de Fallecimiento del Funcionario/a en activo el Ayuntamiento de Arévalo formalizará una póliza de seguro de vida por fallecimiento, que no sea por accidente laboral, de 4.000 €. En caso de que por cualquier circunstancia la compañía de seguros no pudiese incluir en la póliza a algún Funcionario/a, el Ayuntamiento asumiría el pago de la indemnización por este concepto.

El procedimiento de tramitación se ajustará a las siguientes fases:

A) Iniciación. Los expedientes se incoarán a instancia de parte. El plazo de solicitud será de seis meses, contados a partir del día siguiente a que se produzca el hecho causante.

B) Instrucción. 17,1 expediente deberá ser informado por el Jefe del Servicio de Personal con el visto bueno del Concejal responsable del mismo.

C) Resolución. La resolución será dictada por el órgano municipal competente, previo dictamen de la Comisión Informativa de Personal.

Decimo.- Queda anulado en su totalidad el artículo 47.

Decimoprimer.- Queda anulado en su totalidad el artículo 53.

Decimosegundo.- Artículo 55: se suprime todo lo relacionado con la jubilación parcial.

Decimotercero.- Artículo 57.2: queda redactado de la siguiente manera:

La defensa Jurídica del Funcionario/a que, como consecuencia del ejercicio de sus funciones. sea objeto de actuaciones judiciales, será a cargo del Ayuntamiento quien designara los abogados y procuradores que le representen y asumirá las costas y gastos que se deriven de los procesos, incluidas fianzas, salvo en los casos en que se reconozca por sentencia la existencia grave de culpa, dolo, negligencia o mala fe. Todo ello, salvo renuncia expresa del propio funcionario o en el supuesto de que la demanda haya sido interpuesta por el propio Ayuntamiento.

Decimocuarto.- Artículo 59: queda redactado de la siguiente manera:

Anualmente se llevará a cabo la dotación y creación presupuestaria de un fondo social de 13.000 euros con el fin de abonar los artículos de prestaciones sociales y todo tipo de ayudas. En caso de que dicha cantidad no fuera suficiente, podría ser objeto de ampliación esta cantidad siempre acorde a lo establecido en la LPGE.

Decimoquinto.- La Disposición Adicional 7ª queda redactada de la siguiente manera:

Los incrementos que puedan ser de aplicación a los Funcionarios del resto de Administraciones, serán automáticamente aplicables al personal de este Ayuntamiento.

Decimosexto.- Se suprime el Anexo VI.