

ACUERDO MARCO ENTRE LA FEDERACIÓN REGIONAL DE MUNICIPIOS Y PROVINCIAS DE CASTILLA Y LEÓN Y LOS SINDICATOS CC.OO, UGT Y CSI-F

Exposición de motivos:

El presente Acuerdo Marco suscrito entre la Federación Regional de Municipios y Provincias de Castilla y León y los sindicatos representativos de Castilla y León ha de constituir el instrumento, en el contexto actual de las Administraciones públicas, que permita homogeneizar las políticas de personal de las corporaciones locales de nuestra comunidad y adecuarlas al Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) para, asumiendo la especificidad de cada ayuntamiento, simplificar la negociación colectiva en cada una de estas Administraciones locales.

Se respeta en este acuerdo la autonomía municipal, tal como la definen la Constitución y las normas que la desarrollan. Se admite, según esto, que la organización del trabajo en las Corporaciones Locales, es competencia y responsabilidad de la Administración Local, y que la prestación de servicios en el ámbito local debe realizarse de una forma ágil, eficaz y eficiente. Para ello se requiere un diálogo abierto y franco entre las Corporaciones Locales y los representantes de sus Empleados Públicos, con el fin de conseguir alcanzar los objetivos que se fijen.

Por ello, las partes coinciden en la necesidad de alcanzar un nuevo acuerdo que permita completar o avanzar en el proceso de superación de la disparidad, la falta de vertebración y la ausencia de marco regulador de relaciones laborales que existía antes del anterior Acuerdo Marco suscrito el 5 de junio de 2003 entre la FRMPCyL y las Centrales Sindicales CSI-CSIF, CC.OO y UGT y sirva como referente para todas las Administraciones Locales de Castilla y León, fundamentalmente en materia de personal.

Un acuerdo en el que se vean desarrollados todos los asuntos que las partes hayan planteado como elementos de interés para las distintas administraciones locales desde su ámbito territorial y personal, hasta la asistencia jurídica precisa, pasando por las retribuciones, la formación, los derechos sindicales, la jornada, las vacaciones o los permisos, el tipo de contrataciones, el impulso de la Prevención de Riesgos Laborales, etc.

El Acuerdo para las Administraciones Locales será de mínimos, es decir, con respeto a las condiciones pactadas que ya tuvieran los empleados públicos de las Administraciones Locales afectadas o de negociaciones futuras que pudieran darse, sin que en ningún caso el Acuerdo suponga un obstáculo al derecho a la negociación en cada Corporación Local que así lo manifieste.

Para garantizar la eficacia jurídica de la adhesión al Acuerdo Marco, los Plenos de los Ayuntamientos y Entidades Locales deberán formalizar el acuerdo o los acuerdos por los que se decida la aplicación al personal con vinculación de naturaleza jurídica

funcionarial y, en su caso, la aplicación como convenio extraestatutario al personal laboral de la entidad en tanto en cuanto no tengan acuerdo estatutario o como mejora del mismo si lo tuvieran.

I.- NEGOCIACIÓN, FORMA JURÍDICA Y ÁMBITO DEL ACUERDO.

1. El presente Acuerdo Marco para la Administración Local tiene la consideración de marco legal y de mínimos por el que se regirán las relaciones entre los empleados públicos y las Administraciones Locales de Castilla y León que lo suscriban, siéndoles de aplicación la totalidad de su articulado salvo en aquello que resulte inaplicable por razón de la naturaleza jurídica de la relación de la que se trate.
2. Los principios de buena fe, lealtad y cooperación serán los inspiradores de la negociación colectiva de las partes y perseguirán la mejora de las condiciones de trabajo de los empleados públicos, una mayor eficacia en el funcionamiento de la administración, así como una mejor calidad de los servicios que prestan a los ciudadanos.

Las administraciones locales se comprometen a poner a disposición de los sindicatos firmantes la documentación técnica que se solicite por los mismos siempre que esta sea necesaria para facilitar el desarrollo de la negociación.

3. Son consideradas a los efectos de aplicación de este Acuerdo Marco las Entidades Locales de Castilla y León y organismos de ellas dependientes. Tendrán a efectos de integración en el Acuerdo la consideración de única unidad de trabajo en su Corporación Local respectiva.
4. El contenido del presente Acuerdo, en el marco de la autonomía de la negociación colectiva en las Corporaciones Locales, podrá ser de aplicación en las mismas, sin perjuicio de las mejor pactadas. Siempre que lo hayan ratificado mediante el oportuno acuerdo, el presente documento será el Acuerdo mínimo de aplicación en las Corporaciones Locales miembros de la Federación Regional de Municipios y Provincias de Castilla y León (a partir de ahora, FRMPCL) o adheridas a ésta.

Ámbito temporal

El presente acuerdo entrará en vigor al día siguiente al de su publicación en el BOCyL, sin perjuicio de su firma por la FRMPCL y por las Centrales Sindicales negociadoras del mismo y tendrá una duración de 5 años.

En las Corporaciones Locales que por medio de sus plenos corporativos aprueben la adhesión al presente Acuerdo Marco para las Administraciones Locales, entrará en vigor al día siguiente al de la publicación del acuerdo o de los acuerdos adoptados en el Boletín Oficial de la correspondiente Provincia o según determine la Corporación.

Ámbito Personal

Este acuerdo será recomendado por la FRMPCyL cualquiera que sea la ubicación de la dependencia o servicio y el número de empleadas y empleados públicos que lo atiendan, considerándose a tal efecto la Corporación Local como una unidad única de trabajo.

Sin perjuicio de las peculiaridades y consecuencias del régimen jurídico diferenciado entre los funcionarios y laborales, se tenderá a equiparar sus condiciones de trabajo y retribuciones, siempre en atención a la similitud de sus puestos de trabajo.

Ámbito Territorial

Se pretende que las Corporaciones Locales cuenten con un texto uniforme, sin perjuicio de las diferentes modificaciones del texto que, en el ejercicio de su autonomía, puedan aprobarse por razón de las circunstancias concretas y especialidades de cada Entidad Local.

Las Corporaciones Locales no adheridas a la FRMPCL también podrán asumir este Acuerdo Marco.

II.- PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN.

Dentro de los treinta días siguientes a la publicación en el BOCyL del presente Acuerdo Marco, se constituirá una Comisión de Seguimiento formada por las Organizaciones Sindicales firmantes y la Federación Regional de Municipios y Provincias de Castilla y León en función de su representatividad y proporción establecida para la legislatura, de acuerdo con sus Estatutos.

Serán funciones de la Comisión:

- a) Interpretación y evaluación del desarrollo del presente Acuerdo Marco.
- b) Actualización y puesta al día del presente Acuerdo Marco, cuando su contenido resultase afectado por disposiciones legales o reglamentarias que afecten, consecuentemente, a su aplicación.
- c) Mediación como solución extrajudicial de conflictos derivados de la aplicación o interpretación de este Acuerdo, tal y como queda recogido y desarrollado en el artículo 45 del EBEP.
- d) Otras que se atribuyan expresamente en el presente acuerdo.

Esta Comisión deberá reunirse de forma ordinaria una vez al semestre y, de forma extraordinaria, cuando alguna de las partes lo requiera.

III.- JORNADA LABORAL: DISTRIBUCIÓN

Debido a la heterogeneidad existente entre las distintas administraciones locales de nuestra Comunidad Autónoma, a la gran cantidad y diversidad de los servicios que se prestan a los ciudadanos, así como a la gran diferencia existente entre los municipios, tanto en población, como en número de empleados públicos que les prestan servicio a éstas y atendiendo también a los múltiples colectivos de empleados que las integran, resulta difícil concretar una jornada laboral homogénea, única y de obligado cumplimiento. No obstante, y tratando de unificar el tiempo de trabajo de los empleados públicos al servicio de la Administración Local en la Comunidad de Castilla y León, la jornada laboral será como máximo la de la Administración General del Estado, si bien tenderá a ser de 35 horas semanales de media.

Las entidades locales, según los principios que marca el Estatuto Básico del Empleado Público procurarán una homogeneización de la jornada laboral que suponga la igualdad entre personal funcionario y personal en régimen laboral.

En consecuencia, con el respeto a la capacidad de organización de la administración local, la distribución de los tiempos de trabajo de la jornada laboral es competencia de cada entidad local, que deberá distribuirla con criterios de eficiencia, en el marco de la mesa general de negociación, entre Corporación y Sindicatos. No obstante, el número de horas de trabajo efectivo deberá atender a criterios de distribución que conjuguen la eficacia en la prestación de los servicios con el derecho a la conciliación de la vida personal y familiar, posibilitando en la medida de lo posible una jornada genérica, matinal, intensiva y flexible.

La flexibilidad horaria podrá suponer que los trabajadores tengan mayor capacidad para decidir su propio horario, dentro de unos márgenes fijos. Podrá establecerse una franja de horas fijas de obligada presencia y un horario flexible al inicio o al final de la jornada comprendido entre unos márgenes que hagan factible la recuperación de las horas hasta llegar al cómputo mensual.

Se podrá flexibilizar, hasta una hora, previa solicitud y autorización expresa y siendo preciso que sea compatible con la adecuada prestación del servicio, en los siguientes supuestos:

- Para quienes tengan a su cargo personas mayores, hijos o hijas menores de 12 años, así como en acogimiento tanto preadoptivo como permanente aunque éstos sean provisionales, o personas con discapacidad, y a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad.
- Para familias monoparentales y con carácter excepcional y para un tiempo limitado, previa autorización, por motivos relacionados con la atención a la familia.

Habrá que tener en cuenta, además, que en cualquier Corporación local podrán existir jornadas ordinarias y jornadas especiales.

Las jornadas ordinarias son las que se realizan de lunes a viernes en horario diurno. Las jornadas especiales serían las que engloban todos aquellos servicios que deben prestarse en régimen de turnos, en horario nocturno, durante fines de semana y días festivos o en jornada partida.

Por ello se establecen las siguientes limitaciones a la jornada diaria y cuando ésta se desarrolle en cómputos superiores a la semana:

- En los supuestos de servicios cuya prestación es continua, es decir, los 365 días del año, las 24 horas del día, no podrán existir jornadas superiores a 10 horas ordinarias diarias, salvo que exista pacto de otra distribución del tiempo de trabajo diario y respetando en todo caso el descanso entre jornadas que no podrá ser inferior a 12 horas entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente.
- Podrán computarse las jornadas anualmente en periodos de trabajo diferentes al semanal, garantizando en todo caso el cumplimiento de la jornada máxima anual establecida y que entre un período de trabajo y otro existan como mínimo 48 horas continuadas de descanso.
- Cuando la prestación tenga un carácter normalizado, es decir que se preste durante la jornada diurna y de lunes a viernes, la jornada diaria no podrá ser superior a 8 horas ni inferior a 6, sin que supere en ningún caso el cómputo anual establecido.
- En el caso de los empleados públicos que debido a las circunstancias especiales de su servicio, tengan que realizar su jornada en días festivos, podrá compensarse con mayor de retribución, con descanso o con ambos sistemas, siendo en este último caso opción del empleado, si el servicio lo permite.

Las entidades locales adheridas al presente Acuerdo potenciarán el principio de creación de empleo cuando se observe una acumulación de servicios extraordinarios cuya cuantificación en horas a cómputo anual supere en 2/3 las correspondientes por cada puesto de trabajo.

IV.- EMPLEO PÚBLICO

Las partes manifiestan su voluntad de configurar una estructura organizativa municipal en la que el empleo estable sea el principio que la inspire y hacia ese objetivo dirigirán sus ofertas de empleo, lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas y hasta un diez por cien adicional, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos.

En todo caso, la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de dos años.

Se fomentará de modo especial la promoción interna dentro de las Administraciones Locales de acuerdo con la normativa y los acuerdos de estabilidad alcanzados entre la Comunidad de Castilla y León y los Sindicatos.

Si así se recoge en las correspondientes bases de la convocatoria que rijan el proceso selectivo, en los tribunales de selección podrá participar, como observador, un representante de los sindicatos más representativos.

La selección del personal al servicio de las Administraciones Locales seguirá los principios establecido en el Estatuto Básico del Empleado Público.

1. Con el fin de lograr una gestión eficaz de los recursos, las políticas de empleo público durante este periodo estarán presididas por los siguientes criterios:
 - Estabilidad en el puesto de trabajo en la medida que se atienda a necesidades o cometidos de carácter estable.
 - Reordenación, transformación y distribución del empleo en cada servicio, departamento u organismo con objeto de avanzar hacia una estructura ocupacional más acorde con las necesidades de cada área de la Administración Local, que responda mejor a las expectativas profesionales de los empleados públicos y que incremente sus oportunidades de promoción.
 - Conversión de empleo temporal, en empleo estable a través de las correspondientes ofertas de empleo público (OEP) y procesos selectivos que procedan evitando contrataciones para puestos de trabajos estables y estructurales.
 - Los firmantes de este Acuerdo, en el plazo de un año a partir de su entrada en vigor y a través de su Comisión de Seguimiento, impulsarán y negociarán un modelo de bases homogéneas de referencia, para la cobertura de vacantes en las entidades locales.
2. Cada Administración aprobará la Oferta de Empleo Público previa negociación con los representantes del personal, si los hubiera, teniendo en cuenta lo establecido en el siguiente epígrafe.
3. La administración determinará el número y características de los puestos de trabajo a incluir en la Oferta de Empleo Público, debiéndose obligatoriamente realizar las convocatorias necesarias antes de la finalización del año en curso.

4. En las Ofertas de Empleo Público se tenderá a dar cumplimiento a lo dispuesto por la legislación vigente en la Función Pública de Castilla y León, en relación con la integración laboral de personas con discapacidad.

La Corporación, previa consulta con los representantes sindicales, determinará los sectores y las áreas funcionales en las que resulte más factible aplicar la reserva de plazas para este colectivo.

En aquellas convocatorias en las que no se puedan incluir plazas para personas con discapacidad, éstas deberán ser ponderadas e incluidas en otras convocatorias, para conseguir que, globalmente, se consiga convocar con destino a personas con discapacidad el 5% del total de las plazas ofertadas.

5. Las administraciones locales se comprometen a dimensionar adecuadamente los efectivos de empleados públicos, de manera que se reduzca al mínimo imprescindible el empleo temporal.

No obstante lo anterior, en aquellas entidades locales cuya plantilla no exceda de 25 empleados públicos, se establece que los empleados temporales contratados no podrán exceder de dos, siempre que no exista expresa motivación, sean empleos estructurales ni dependan de programas concretos o subvenciones de otras Administraciones.

Los principios básicos y objetivos serán:

- Conseguir el cumplimiento de causalidad en las contrataciones que realice la Administración Local conlleva que a un trabajo de carácter estable le acompañará siempre un puesto de carácter indefinido.
 - Justificar exclusivamente la temporalidad en el caso de contratos realmente motivados por una obra o servicio determinado puntual o dependiente de programas concretos y no habituales.
 - Utilizar la modalidad de contrato fijo, fijo a tiempo parcial, fijo discontinuo, para los puestos de trabajo de carácter estacional permanente.
 - Utilizar las modalidades de contratación previstas en la legislación, salvo los contratos de formación que únicamente serán utilizados para los casos de Escuelas Taller y Casas de Oficio y demás proyectos de formación ocupacional cuyas bases reguladoras así lo indiquen.
6. Durante la vigencia del presente acuerdo podrán desarrollarse convocatorias de consolidación de empleo a puestos o plazas de carácter estructural correspondientes a las distintas escalas, subescalas o categorías, que estén dotados presupuestariamente y se encuentren desempeñados interina o temporalmente con anterioridad a 1 de enero de 2005.

Los procesos selectivos garantizarán el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

El contenido de las pruebas guardará relación con los procedimientos, tareas y funciones habituales de los puestos objeto de cada convocatoria. En la fase de concurso podrá valorarse, entre otros méritos, el tiempo de servicios prestados en las Administraciones Públicas y la experiencia en los puestos de trabajo objeto de la convocatoria.

Los procesos selectivos se desarrollarán conforme a lo dispuesto en los apartados 1 y 3 del artículo 61 del EBEP.

Procederá la readmisión del personal laboral fijo cuando sea declarado improcedente el despido acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave.

V.- GESTIÓN DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS

Con el fin de satisfacer de manera ágil, eficaz y eficiente las demandas de la sociedad en relación con los servicios públicos de la administración, las partes se comprometen a mejorar la calidad de los servicios, los cuales serán prioritariamente gestionados de modo directo por las Administraciones Locales que los presten.

Las Corporaciones Locales que por circunstancias específicas y excepcionales varíen la modalidad de gestión de algún servicio que ya vinieran prestando directamente, o bien sucedan causas de extinción de la titularidad, personalidad, modificación de la fórmula de gestión, o cualesquiera otra de cualquier Servicio o Entidad Municipal, podrán incluir en el pliego de condiciones para la adjudicación del servicio la subrogación de los trabajadores que vinieran desempeñando éste. En tal caso los trabajadores afectados tendrán la opción de emplearse en la empresa adjudicataria o permanecer como trabajador de la Administración en un nuevo puesto de trabajo que ésta estará obligada a proporcionarle, así como el curso de reciclaje oportuno, si fuera necesario, sin que la subrogación o reubicación del trabajador pueda implicar empeoramiento de sus condiciones económicas.

VI.- RETRIBUCIONES

1. Sistema retributivo

El sistema común a todas las Administraciones es el regulado en el Título III del EBEP y en las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado (o las que las modifiquen) que fijan las retribuciones básicas y complementarias.

2. Modificaciones retributivas

Todas las entidades locales afectadas por el presente Acuerdo procederán a aplicar la modificación anual igual a la establecido para cada ejercicio por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal al servicio del sector público.

3. Fondos adicionales

Las Administraciones y las Entidades Locales podrán presupuestar un fondo adicional, en el marco de referencia establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

La distribución se realizará en el ámbito de la Mesa General de cada administración dentro de los márgenes económicos legales, sirviendo de referencia para que el órgano administrativo pertinente fije las cuantías correspondientes que deberán abonarse en los conceptos retributivos fijados por el RD 861/86 a tal efecto, como consecuencia de la previa catalogación y valoración de los puestos de trabajo.

4. Gratificaciones por servicios extraordinarios

1. Las gratificaciones retribuirán los servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal y no podrán ser fijos en su cuantía, ni periódicos en su devengo.

2. Se acuerda por el Pleno, según lo establecido por el RD 861/1986, como criterio orientativo los siguientes:

- La realización de servicios extraordinarios quedarán restringidos a aquellos casos en que sea imprescindible y absolutamente necesaria su realización. En todo caso habrá de notificarse la orden de realización de las mismas por escrito.
- Los servicios extraordinarios serán inexcusables cuando vengan exigidos por necesidades de reparar siniestros, otros daños y/o actuaciones urgentes, así como en caso de riesgo de pérdidas de materias primas.
- Los servicios extraordinarios justificados por necesidades propias de la naturaleza de la actividad que en cada caso se desarrolle, no podrán superar en cómputo anual las 80 horas por empleado.

5. Planes de Pensiones.

Las Administraciones Locales adheridas podrán destinar cantidades hasta el porcentaje de la masa salarial que se fije en las LPGE para financiar aportaciones a planes de pensiones de empleo o contratos de seguro colectivos que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación, para el personal incluido en sus ámbitos, de acuerdo con lo establecido en la normativa reguladora aplicable.

6. Retribuciones de Escuelas Taller y Casas de Oficios.

Las Entidades Locales, a los efectos de solicitar las correspondientes subvenciones a otras Administraciones Públicas para Escuelas Taller y Casas de Oficios, podrán calcular las retribuciones del personal de las mismas por equiparación a otros puestos similares que tengan o, como mínimo, el 125% del SMIP.

VII.- MOVILIDAD ENTRE ADMINISTRACIONES

En aplicación del artículo 84 del Estatuto Básico del Empleado Público se posibilitará la movilidad de los empleados públicos dentro del marco de la Administración local de Castilla y León.

Al objeto de facilitar una futura movilidad del personal, a la vez que una mejor homogeneidad de condiciones de trabajo, salarios y promoción profesional, la FRMP se compromete a estudiar y proponer para algunos puestos tipo las bases comunes con el procedimiento, pruebas y temarios, para la selección de empleados públicos en el ámbito local de la comunidad autónoma, siempre dentro del necesario respeto a las regulaciones legales que pudieran ser de obligado cumplimiento.

La selección se efectuará de acuerdo con el régimen jurídico aplicable en cada caso, pero respetándose siempre los principios de igualdad de oportunidades, mérito, capacidad y publicidad.

Se debe alcanzar un equilibrio entre la renovación y la permanencia en el puesto de trabajo, aprovechando el efecto beneficioso que la asignación de recursos produce y la fluidez en la ocupación de los puestos, debiéndose evitar el efecto negativo que un excesivo e indiscriminado cambio produce en las estructuras organizativas, a la vez que reduce la profesionalización del personal.

Los empleados podrán permutar las plazas que desempeñen en propiedad en los distintos entes locales, sobre la base de lo previsto en la normativa legal de referencia.

El empleado/a podrá solicitar el cambio de puesto de trabajo por permuta, siempre que se reúnan los requisitos necesarios establecidos en la legislación vigente de aplicación.

Los empleados afectados por la movilidad funcional obligatoria por necesidades del servicio, tendrán preferencia para ocupar las vacantes de la misma categoría, teniendo derecho a ser informados por la Entidad Local de la existencia de vacantes en el momento en que se produzcan.

Movilidad por razón de violencia de género.

Las mujeres víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su escala o categoría profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura. Aun así, en tales supuestos, la Administración Pública competente estará obligada a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad que la interesada expresamente solicite.

El cambio de puesto de trabajo tendrá una duración de seis meses, con reserva del puesto de origen.

Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.

En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género, se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y las de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.

VIII.- PROTECCIÓN DE LA SALUD LABORAL.

1. Considerando que todos los empleados públicos tienen derecho a una protección eficaz de su integridad física y su salud en el trabajo, y que la Administración tiene el deber de promover, formular y aplicar una adecuada política de prevención de riesgos, las organizaciones firmantes se comprometen a elevar los niveles de salud y seguridad en el trabajo en las Administraciones Locales, en el marco de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y la normativa que la desarrolla.
2. En el marco de lo dispuesto por el Reglamento de los Servicios de Prevención, los municipios con más de 250 empleados se dotarán asimismo del puesto de trabajo de Técnico de Prevención de Riesgos Laborales, sin perjuicio de los recursos designados, siempre que dicha Administración no tenga creado su propio Servicio de Prevención, en cuyo caso se ajustará a lo establecido por el citado Reglamento y demás legislación vigente en la materia.

Los municipios con una plantilla comprendida entre 100 y 249 empleados, asignarán a un trabajador concreto las funciones y actividades que corresponden a los Técnicos de prevención, junto a las propias del puesto de trabajo que desempeñe normalmente. Este trabajador deberá estar en posesión de la formación adecuada y en su defecto, la corporación se comprometerá a proporcionársela.

3. Se facilitarán los Equipos de Protección Individual (EPI's) necesarios según la normativa aplicable para que los trabajadores realicen sus funciones con seguridad para su integridad física.
4. Durante la vigencia del presente acuerdo, la FRMPCL desarrollará el marco formativo adecuado para la presentación de las acciones informativas y de divulgación de esta materia.

Los firmantes del presente Acuerdo, en su caso solicitando el apoyo de las Administraciones competentes en la materia, se comprometen a desarrollar los estudios e iniciativas pertinentes que, además de mejorar las condiciones de Seguridad y Salud del conjunto de los empleados públicos, mejoren de forma notable el servicio y la atención al ciudadano, promoviendo para ello convenios interadministrativos.

IX.- ASISTENCIA JURÍDICA Y SEGURO DE ACCIDENTES DE TRABAJO

1. Asistencia jurídica

Las Corporaciones Locales estarán obligadas a prestar la asistencia jurídica adecuada a sus empleados en los casos de conflictos surgidos con terceros como consecuencia de la prestación de sus servicios y de los que pudieran derivarse responsabilidades civiles para la Corporación Municipal.

Para cubrir esa contingencia, concertarán póliza de seguro de responsabilidad civil por acciones u omisiones culposas o negligentes de los trabajadores siempre y cuando dichos supuestos tengan lugar en el ejercicio de su cometido laboral.

2. Cobertura de accidentes de trabajo

Las Corporaciones Locales se comprometen a garantizar en caso de accidente de trabajo una indemnización, para los supuestos de muerte, gran invalidez, invalidez permanente o absoluta.

X.- FORMACIÓN

Las partes que suscriben el presente Acuerdo coinciden plenamente en el análisis que determina que la dispersión y el pequeño tamaño de la mayoría de las Corporaciones de la Comunidad de Castilla y León condicionan en gran medida las posibilidades de recibir formación de los empleados públicos, por una parte, y de impartirla por las propias Administraciones, por otra.

La FRMPCL, conjuntamente con los sindicatos firmantes del presente Acuerdo, profundizará en la elaboración y ejecución de Planes de Formación Continua para los empleados públicos locales en la línea de los que hasta estos momentos se han diseñado: Planes Agrupados y/o Planes Interadministrativos, que permitan a los pequeños municipios de la Comunidad de Castilla y León hacer efectiva la formación de sus empleados, compatibilizándola con la prestación de los servicios.

Objetivos.

1. Generales

- Formación como elemento esencial en la estrategia de cambio de las administraciones locales, y como factor básico para incrementar las cualificaciones profesionales de los empleados públicos.
- Acercar y posibilitar la formación a los empleados públicos de las entidades locales más pequeñas.
- Proporcionar los tiempos necesarios para la realización de los cursos, con un máximo de 50 horas al año, entendiéndose como tiempo efectivo de trabajo el empleado en su realización cuando el contenido de éstos tenga

relación con el puesto de trabajo y que no se perjudique el normal funcionamiento de los servicios.

- Inserción en el empleo vinculada a la Formación Profesional.
- Vincular la formación a la adaptación de las nuevas tecnologías, reciclaje profesional y desarrollo de recursos humanos, dentro de los planes de modernización y calidad de las Administraciones Públicas.
- Mejorar la calidad en la prestación de los servicios públicos.
- La FRMPCL se compromete, en colaboración con los Sindicatos firmantes de este acuerdo, a coordinar y planificar las necesidades formativas y desarrollar los esfuerzos necesarios para la satisfacción de las mismas.
- Aquellas Corporaciones Locales que dispongan de planes de formación propios, y que cubran las necesidades reales de sus programaciones, podrán establecer convenios individuales con la FRMPCL, para la coordinación de sus respectivos planes de formación.
- Cada promotor de Planes de Formación Continua, cuando se trate de alguna entidad local, tratará de facilitar anualmente en soporte informático a la FRMPCL la relación nominal de los trabajadores de dicha Administración que hayan obtenido el correspondiente certificado de asistencia o aprovechamiento. En dicho soporte sólo deberá constar la siguiente información: Promotor del Plan de Formación; nombre y apellidos del alumno; entidad local en la que trabaja, denominación del curso; fechas de realización del curso; localidad de realización del curso; número de horas lectivas del mismo; número de créditos (tabla de equivalencia horas = créditos) y finalmente, el programa del curso realizado.

En caso de que el promotor sea una organización sindical o la propia Federación Regional de Municipios y Provincias de Castilla y León, deberán intercambiar entre ellos una copia en soporte informático (de acuerdo con el contenido señalado en el párrafo anterior), para el caso de alumnos que trabajen en cualquier entidad local de su ámbito territorial, comprometiéndose ésta a tramitarlo asimismo a la entidad local que corresponda.

- La FRMPCL y los sindicatos presentes en la Comisión de Seguimiento coordinarán, diseñarán y gestionarán acciones formativas concretas al margen de los planes del Instituto Nacional de Administraciones Públicas (INAP) y de la Escuela de Castilla y León de Administración Pública (ECLAP) y en el que las entidades locales que participen efectuarán las

aportaciones proporcionales al número de sus empleados que asistan a la misma.

- Aquellas entidades locales que no tengan capacidad suficiente para elaborar su propio Plan de Formación Unitario, entrarán a formar parte de los Planes Agrupados. A tal efecto, se creará una mesa FRMPCL - Sindicatos para la planificación, seguimiento y control de dichos Planes, tal y como contempla el artículo 3, apartado 3 del Acuerdo para la Formación Continua de las Administraciones Públicas.

En este sentido, y para que esto sea efectivo, las corporaciones locales se comprometen a facilitar la asistencia a los cursos diseñados dentro del Plan Agrupado interadministrativo de la FRMPCL, los cuales se realizarán en calendario y horarios adecuados.

- La FRMPCL realizará las negociaciones con los organismos pertinentes (ECLAP, INAP, MEC, Universidades, etc.) para conseguir la homologación o equivalencia de los cursos de formación profesional que se realizan con las titulaciones requeridas en este acuerdo, para la promoción profesional.

En lo no establecido aquí se estará a lo dispuesto para el capítulo de formación en los acuerdos Administración-Sindicatos y en los Acuerdos de Formación Continua para las Administraciones Públicas (AFCAP).

2. Para la Promoción y carrera profesional

- La Administración facilitará cursos para la preparación de las pruebas para promoción interna, según los criterios que establezcan en cada corporación municipal, en su caso, las Comisiones Paritarias de Formación.
- Para incrementar la motivación, integración y capacidad profesional de los empleados públicos y para valorar la experiencia laboral.
- Para validar la Formación dentro de un sistema, integrando todo el bagaje que lleva consigo la cualificación profesional (antigüedad, experiencia, competencias transversales, etc.)
- Para favorecer el desarrollo de los itinerarios formativos.
- Para la adaptación a un nuevo puesto de trabajo a petición del servicio en cuanto a la necesidad de adaptación a nuevas tecnologías y/o especialización laboral; este periodo de formación se entenderá como tiempo de trabajo a todos los efectos.

XI.- VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

1. Vacaciones

Los empleados públicos de las administraciones locales de la Comunidad de Castilla y León, tendrán derecho, como mínimo, a 22 días hábiles de vacaciones al año o de los días que en proporción correspondan si el tiempo de prestación de servicios fuese menor.

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

Serán considerados a estos efectos los sábados como días no hábiles. En el caso de jornadas especiales se considerarán hábiles los días que por planilla o calendario le corresponda trabajar al empleado público.

- a) Las vacaciones podrán disfrutarse en un máximo de cuatro períodos.
- b) Las vacaciones deberán disfrutarse dentro del correspondiente año natural y, de forma excepcional, hasta el 15 de enero siguiente.
- c) El personal podrá optar al retraso de sus vacaciones si no puede iniciarlas como consecuencia de incapacidad temporal declarada con anterioridad al inicio del periodo, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.
- d) En el caso de disfrute de permiso por maternidad de la mujer trabajadora, cuando coincida con el período vacacional, se podrán disfrutar dichas vacaciones a la conclusión del permiso, incluso aunque sea otro año natural.
 - El período concreto de las vacaciones se adecuará a lo establecido en el punto anterior, excepto cuando las necesidades del servicio debidamente motivadas por escrito no lo permitan.
 - En los centros de trabajo en los que exista cierre vacacional en un período determinado los trabajadores disfrutarán de sus vacaciones coincidiendo con ese período.
 - En todo caso, los empleados públicos conocerán la fecha de disfrute de las vacaciones con al menos dos meses de antelación a la fecha de su disfrute.

2. Permisos y licencias

- Por lactancia de un hijo menor de doce meses se tendrá derecho a una hora 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 una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

- Igualmente se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.
- Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.
- Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la/el empleado/a público tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas y treinta minutos diarios 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.
- Los empleados públicos cuya relación laboral sea indefinida, podrán solicitar licencias sin sueldo por tiempo acumulado no superior a tres meses cada dos años. Durante el período de licencia se mantendrán todos los derechos a excepción del de retribución.
- Por razones de guarda legal, cuando el funcionario tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.
- Tendrá el mismo derecho el empleado público que precise encargarse del cuidado directo de un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.
- Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el empleado público tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.
- Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

- Dos días que coincidirán con el 24 y 31 de diciembre. En el caso de jornadas especiales, para aquellos empleados que según su calendario tengan que cumplir con el servicio público que prestan durante alguno de estos dos días en turno de noche, se considerará a todos los efectos como día festivo.
- Seis días, a elección del empleado público, por asuntos particulares.
- Además de los días de libre disposición establecidos por cada Administración Pública, los empleados públicos tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.
- En todo caso, los permisos por asuntos particulares se disfrutarán dentro del año natural y hasta el 15 de marzo siguiente.
- El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, solicitándolos con al menos cinco días hábiles de antelación y sin justificación alguna. Excepcionalmente se podrán solicitar con menos del plazo indicado anteriormente cuando se trate de casos de urgencia, en cuyo caso, deberá ser justificada.
- Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.
- Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.
- Derecho a recibir asistencia médica durante la jornada laboral por necesidades propias o por visitas médicas de familiares dentro del primer grado de consanguinidad y discapacitados a su cargo que no puedan valerse por sí mismos, siempre que se justifique la imposibilidad de acudir fuera de la jornada ordinaria.
- Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, dos días.
- Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.
- Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las empleadas públicas embarazadas, por el tiempo indispensable.

3. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.

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

A.- Permiso por parto: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

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

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

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

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

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

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

El cómputo del plazo se contará a elección del funcionario, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de disfrute de este permiso.

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

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

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

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

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

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

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

C.- Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso será de cuatro semanas a partir del 1 de enero de 2011.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados anteriormente.

En los casos previstos en los apartados A, B, y C, el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la trabajadora y, en su caso, del otro progenitor empleado público, durante todo el período de duración del permiso, y, en su caso, durante los períodos posteriores al disfrute de éste, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del período de disfrute del permiso.

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

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

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

4. Reducción de Jornada y Excedencias.

- Reducción de Jornada.

Tendrá derecho a una reducción de jornada, con disminución proporcional de retribuciones, el personal que por razones de guarda legal tenga al cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida o de una persona mayor que requiera especial dedicación.

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

- Excedencias.

La excedencia de los empleados públicos podrá adoptar las siguientes modalidades:

- a) Excedencia voluntaria por interés particular.
- b) Excedencia voluntaria por agrupación familiar.
- c) Excedencia por cuidado de familiares.
- d) Excedencia por razón de violencia de género.

a) Los empleados públicos podrán obtener la excedencia voluntaria por interés particular cuando hayan prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante un periodo mínimo de cinco años inmediatamente anteriores.

No obstante, las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del EBEP podrán establecer una duración menor del periodo de prestación de servicios exigido para que el empleado público pueda solicitar la excedencia y se determinarán los periodos mínimos de permanencia en la misma.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. El puesto de trabajo desempeñado se reservará, al menos, durante dos años. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución.

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

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

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

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

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

XII.- PARTICIPACIÓN Y DERECHOS SINDICALES

En lo referido a participación y derechos sindicales, en las Administraciones Locales será de aplicación lo regulado en la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS).

En el ámbito de cada entidad local podrán establecerse bolsas de horas sindicales de carácter mensual, de modo que el crédito horario de los representantes de un mismo sindicato pueda ser utilizado indistintamente por cualquiera de ellos siempre que los servicios lo permitan, en los términos establecidos en la legislación vigente que le sea de aplicación.

Asimismo, a fin de coadyuvar a la dotación de medios personales para el más eficaz desarrollo de las tareas sindicales y facilitar la coordinación entre las Administraciones Locales y los Sindicatos representativos a nivel Estatal o de Comunidad Autónoma, los empleados de las distintas Administraciones Locales, así como de sus Organismos Autónomos que ostenten cargos en Comisiones o Comités Ejecutivos a nivel Provincial, Autonómico o Nacional por los congresos respectivos o el procedimiento fijado en los Estatutos de cada organización sindical, les será de aplicación la reserva del puesto de trabajo mientras permanezcan en su cargo sindical, tal y como dispone el artículo 9 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

XIII.- ASISTENCIA SOCIAL

1. Fondos para la acción social

Las Administraciones Locales que apliquen el presente Acuerdo se comprometen a incluir en sus presupuestos una cantidad destinada a programas de acción social para sus trabajadores.

En aquellas Corporaciones que por Acuerdos o Convenios tuvieran establecido un sistema diferente de distribución de la acción social, podrán incorporarlo a los Planes de Pensiones Agrupados, mantener su propio sistema o llegar a un sistema mixto, todo ello respetando plenamente la autonomía local y el derecho a la negociación colectiva.

Con la intención de avanzar en la uniformidad, conseguir mejores condiciones y facilitar a las Administraciones Locales de Castilla y León disponer de un Plan de Pensiones de empleo para su personal, la FRMPCL y los Sindicatos firmantes promoverán un proceso en el que todas las Entidades Locales podrán manifestar su interés, de tal modo que cuando exista un número importante de ellas, pueda procederse a la redacción y tramitación del Plan de Pensiones de empleo en el que puedan adherirse todas las Administraciones Locales de Castilla y León, si bien en todo caso habrá de figurar con claridad que las aportaciones de la Entidad Promotora y el reparto de las mismas será lo que cada una decida y acuerde.

2. Supuesto de incapacidad temporal

En supuesto de incapacidad temporal los empleados públicos percibirán el 100 % de sus retribuciones, siempre que cumplan con lo que sigue:

- Notificar inmediatamente su ausencia.
- Tramitar en el tiempo legalmente establecido todos los partes oficiales que corresponda.
- Atender las recomendaciones facultativas.
- Acudir ante los Servicios Médicos que, en su caso, se designen.

3. Anticipos reintegrables

Los empleados públicos tendrán derecho, para los casos de necesidad justificada, a un préstamo sin interés de hasta tres mensualidades de sus retribuciones, siendo la concesión de dicho préstamo otorgada por el Alcalde/sa, según la disponibilidad.

Las cantidades prestadas se reintegrarán por el trabajador en el periodo de veinticuatro meses siguientes a la concesión del préstamo o en otro periodo menor a elección del trabajador mediante la detracción mensual de la parte alícuota correspondiente.

Disposición adicional primera

La Secretaría General de la Federación Regional de Municipios y Provincias de Castilla y León, en el plazo de un mes a partir de la aprobación y firma del presente Acuerdo, se compromete a remitirlo a la oficina competente a los efectos de que se proceda a su registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Castilla y León.

Disposición adicional segunda

En caso de producirse transferencias o delegación de competencias a las Corporaciones Locales por parte de otra Administración y si comportaran asunción de personal de la administración delegante, les será de aplicación el presente Acuerdo sin perjuicio de las condiciones negociadas y acordadas en el proceso de transferencia o delegación.

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA

Este acuerdo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de Castilla y León, sustituyendo en su integridad al suscrito en fecha 5 de junio de 2003 y que quedará en ese momento automáticamente sin efecto alguno.

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA

Los firmantes de este Acuerdo, en el plazo de un año a partir de la entrada en vigor del mismo y a través de su Comisión de Seguimiento, promoverán el estudio de la viabilidad de redactar un Catálogo de Funciones y una Relación de Puestos de

Trabajo de referencia que procurará incluir los conceptos que se deberán utilizar para la valoración de los puestos.

Su redacción tiene que marcar en paralelo las directrices para una mayor eficacia y eficiencia en la organización del trabajo de las Corporaciones Locales con el objetivo de lograr un enriquecimiento de las tareas en el puesto de trabajo.

ANEXO I

Cuantía orientativa para el establecimiento de la gratificación por servicios extraordinarios por el Pleno, sobre la base de lo fijado por el RD 861/1986

Los servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal que se realicen por necesidades del trabajo ordinario del Servicio serán compensados en los tres meses siguientes por periodos de descanso, que se disfrutarán de común acuerdo entre la Administración y la persona afectada, del siguiente modo:

| | |
|--------------------------------|------------|
| Hora realizada | Descanso |
| Día laborable | 1 h. 30 m. |
| Nocturna, domingo o festivo | 2 h. 00 m |

Cuando por razones técnicas u organizativas no proceda este tipo de compensación, se retribuirán mediante gratificaciones, que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo, y se abonará por cada hora realizada o fracción, de conformidad con lo siguiente:

| | |
|-----------------------------|---|
| Hora realizada | Compensación económica |
| Día laborable | (Retribuciones brutas) / jornada= resultado+10% |
| Nocturna, domingo o festivo | (Retribuciones brutas) / jornada= resultado+20% |

ANEXO II

Las partes firmantes de este acuerdo se comprometen en materia de igualdad a:

- Fijación de un plazo máximo de 1 año desde la firma del Acuerdo, para la elaboración de los criterios de planes de igualdad en las corporaciones locales y las medidas de igualdad.
- Constitución de una Comisión de Igualdad, de carácter paritario, encargada de la elaboración de los criterios y del Plan de Igualdad, en el plazo máximo de un año desde la firma del Acuerdo.
- Compromiso de adoptar este protocolo de actuación en materia de igualdad, una vez concluida su elaboración, mediante la firma de un acuerdo, para lo que se preverá la convocatoria de una reunión extraordinaria de la Comisión de seguimiento del acuerdo.

ANEXO III

Las partes firmantes de este acuerdo promoverán el establecimiento de medidas de protección como estructura básica de las actuaciones en el ámbito de la Administración Local para evitar el fomento de las drogodependencias de los empleados públicos.

A estos efectos, las partes firmantes se comprometen a elaborar el plan o los planes de actuación que se consideren convenientes para que puedan servir de orientación a las Corporaciones Locales en las que sea preciso, sin perjuicio de poder prestar otro tipo de asesoramiento en esta materia.

En Valladolid, a 16 de noviembre de 2010.