

**AYUNTAMIENTO DE SEGOVIA**

1726

**Urbanismo, Obras y Servicios****LICENCIAS****ANUNCIO INFORMACIÓN PÚBLICA EXPEDIENTE  
LICENCIA AMBIENTAL**

Solicitada por Don EMILIANO SANZ ARRANZ, la concesión de LICENCIA AMBIENTAL PARA EXPLOTACION APICOLA ESTANTE DE 18 COLMENAS EN PARCELA 382 POLIGONO 8 DE HONTORIA, se hace público que durante el plazo de veinte días hábiles, a contar del siguiente a la inserción del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, se podrán formular ante esta Alcaldía, por quienes se consideren afectados de algún modo por la actividad que se pretende establecer, las observaciones o alegaciones que se consideren oportunas. Pudiendo examinar en la Sección de Urbanismo el proyecto presentado

Lo que se hace saber en cumplimiento y a efectos de lo dispuesto en el art. 27.1 de la Ley 11/2003, de 8 de abril, de Prevención Ambiental de Castilla y León.

Segovia, 21 de abril de 2009.— El Alcalde, Por Delegación, El Concejales-Delegado de Urbanismo, Juan Cruz Aragonese Bernardos.

**ANUNCIO INFORMACIÓN PÚBLICA EXPEDIENTE  
LICENCIA AMBIENTAL**

1725

Solicitada por PREHORQUISA S.A., la concesión de LICENCIA AMBIENTAL PARA PLANTA DE PREFABRICADOS DE HORMIGON (LEGALIZACIÓN), SITA EN CALLE GREMIOS DE LOS SEGOVIANOS C/V CALLE GREMIO DE LOS CALDEREROS, PARCELA 7 DEL POLIGONO DE HONTORIA, se hace público que durante el plazo de veinte días hábiles, a contar del siguiente a la inserción del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, se podrán formular ante esta Alcaldía, por quienes se consideren afectados de algún modo por la actividad que se pretende establecer, las observaciones o alegaciones que se consideren oportunas. Pudiendo examinar en la Sección de Urbanismo el proyecto presentado.

Lo que se hace saber en cumplimiento y a efectos de lo dispuesto en el art. 27.1 de la Ley 11/2003, de 8 de abril, de Prevención Ambiental de Castilla y León.

Segovia, 21 de abril de 2009.— El Alcalde, Por Delegación, El Concejales-Delegado de Urbanismo, Juan Cruz Aragonese Bernardos.

**JUNTA DE CASTILLA Y LEON**

1816

**Delegación Territorial de Segovia****SERVICIO TERRITORIA DE MEDIO AMBIENTE****ANUNCIO RELATIVO AL EXPEDIENTE DE  
OCUPACIÓN EN VÍAS PECUARIAS EN EL TÉRMINO  
MUNICIPAL DE SANCHONUÑO**

Por el que se somete a información pública la solicitud efectuada por D. Juan José Muñoz del Caz, en representación de Ultracongelados del Duero, S.L., de concesión de ocupación en la vía pecuaria denominada "Cordel de Carragomezerracín" en el término municipal de Sanchonuño, en una longitud de 800 metros, para instalación de conducción enterrada desde E.D.A.R. hasta punto de vertido autorizado.

Se concede un plazo de un mes, contado desde el día siguiente a la publicación de este anuncio, durante el cual se podrá examinar el expediente en esta oficina, sita en la Plaza Reina Doña Juana nº 5 de esta ciudad y durante las horas hábiles (de 9 a 14 horas) para que se remitan las alegaciones o reclamaciones que los interesados estimen oportunas.

En Segovia, a 22 de abril de 2009.— La Jefa del Servicio Territorial, María Dolores Ferri Carbonell.

**OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO**

1850

Sección: Relaciones Laborales y Recursos

Asunto: Resolución Pacto

Referencia: MRM/mps

VISTO el texto del Pacto para el PERSONAL FUNCIONARIO DEL AYUNTAMIENTO DE LA LASTRILLA, que tuvo entrada en esta Oficina Territorial de Trabajo el día 08.04.2009, suscrito de una parte por la representación del Ayuntamiento y de otra por la Central Sindical U.G.T. en representación de los funcionarios, el día 30 de marzo de 2009, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 36 de la Ley 9/1987, de 12 de mayo, de Organos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, en su redacción dada por la Ley 7/1990, de 19 de julio.

Esta Jefatura de la Oficina Territorial de Trabajo

ACUERDA

PRIMERO.-Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Pactos.

SEGUNDO.-Proceder a su depósito en el órgano competente.

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

Segovia, 27 de abril de 2009.— El Jefe de Oficina Territorial de Trabajo, Eugenio Hurtado Garrido.

## I PACTO FUNCIONARIAL DEL AYUNTAMIENTO DE LA LASTRILLA

### CAPITULO I.- DISPOSICIONES GENERALES.

#### ARTICULO 1.- OBJETO.

El presente Pacto tiene como objeto principal la regulación de las relaciones entre el Ayuntamiento de La Lastrilla y el personal funcionario a su servicio.

#### ARTÍCULO 2.- AMBITO PERSONAL.

1º.- Las normas contenidas en el presente Pacto son de aplicación a los trabajadores que presten sus servicios en régimen de derecho Administrativo retribuidos, por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección del Ayuntamiento de La Lastrilla.

2º.- Siempre que en este Pacto se hace referencia a los empleados públicos debe entenderse hecha a los especificados en el apartado 1º de este artículo, salvo que se disponga lo contrario.

#### ARTÍCULO 3.- AMBITO TEMPORAL.

El presente Pacto tendrá un período de vigencia de 3 años, comprendido desde el 1 de enero de 2009 hasta el 31 de diciembre del año 2011, entendiéndose prorrogado en su totalidad hasta tanto se negocie un nuevo pacto para períodos sucesivos, que recoja las modificaciones puntuales que se negocien, así como lo que imponga la Normativa Legal. La denuncia del citado pacto se hará con 30 días de antelación a la finalización del mismo.

El presente Pacto entrará en vigor al día siguiente al de su firma, aunque sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2.009.

Las mejoras establecidas en otras disposiciones, cualquiera que sea su rango y todas aquéllas situaciones colectivas, que comparadas analíticamente sean superiores al presente pacto serán de aplicación de forma automática, sometándose previamente a estudio por la Comisión Paritaria, conforme al principio de norma más favorable o condición más beneficiosa para los funcionarios.

#### ARTÍCULO 4.- COMISION PARITARIA.

1º.- Se constituye una Comisión Paritaria de Control, Desarrollo y Seguimiento, integrada por 2 miembros en representación del Ayuntamiento de La Lastrilla y otros 2 en representación de los empleados públicos de dicho Ayuntamiento.

2º.- Su misión será la de velar por la fiel y puntual aplicación de lo establecido en el presente pacto, así como interpretar y desarrollar las partes dudosas e incompletas del mismo que pudieran existir.

## CAPITULO II.- RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES.-

### ARTÍCULO 5.- RETRIBUCIONES.

Los funcionarios habrán de ser retribuidos por los conceptos establecidos en los artículos 22 a 30 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, atendiendo a lo que establezcan las Leyes de Presupuestos del Estado para cada año y los correspondientes Pactos o Acuerdos.

### ARTÍCULO 6.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Las pagas extraordinarias serán dos al año, por un importe cada una de ellas, de la retribución íntegra mensual.

### ARTÍCULO 7.- RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS.

#### A. COMPLEMENTO DE DESTINO.

1. El grado personal de cada funcionario será el señalado en el anexo II.

2. La cuantía que corresponde al Complemento de Destino está relacionado con el nivel de puesto de trabajo.

#### B. COMPLEMENTO ESPECÍFICO.

1. Podrá establecerse un complemento específico que retribuirá las condiciones particulares de puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación y responsabilidad.

2. El complemento específico atendiendo a la especial dificultad técnica retribuirá la especial formación y/o titulación necesaria para el desempeño del puesto no exigido en la convocatoria de selección y/o provisión; la especial habilidad manual y los especiales esfuerzos y procesos mentales.

3. El complemento específico en atención a la dedicación, retribuirá la jornada en régimen de dedicación superior a la normal establecida.

4. El complemento específico en atención a la responsabilidad, retribuirá la decisión técnica en la gestión, las relaciones, la responsabilidad por el mando, la responsabilidad patrimonial y la responsabilidad por la seguridad de las personas.

5. La cuantía mensual del complemento específico de cada puesto de trabajo será la que aparece en el anexo II.

6. Mejoras en los complementos específicos: Para el año 2010, se incrementa el complemento específico de cada puesto de trabajo en las siguientes cantidades: Secretario-Interventor: 130 euros/mes. Administrativo: 110 euros/mes. Auxiliares administrativos: 90 euros/mes, por las cargas de trabajo que se prevé que pueden suceder en el año 2010.

#### C.- COMPLEMENTO DE CARRERA PROFESIONAL.-

Retribuirá la progresión alcanzada por el funcionario dentro del sistema de carrera administrativa, teniendo en cuenta su trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos y el resultado de la evaluación del desempeño, así como otros méritos y aptitudes por razón de

la especificidad de la función desarrollada y la experiencia adquirida.

D.- COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD.- Retribuirá el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el empleado público desempeñe su trabajo.

E.- GRATIFICACIONES.- Las gratificaciones por servicios extraordinarios, fuera de la jornada normal de trabajo, que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódico su deven-go, y se efectuarán con carácter excepcional.

1) Los servicios extraordinarios se reducirán al mínimo indispensable y serán voluntarias por parte del empleado público.

2) Su compensación podrá ser económica u horaria.

2.1) Compensación económica.

- Horario normal. El valor hora será el resultado entre la retribución bruta anual dividido entre 1575 (1582 si es bisiesto), y multiplicado por 1,75

- Horario nocturno. Será considerado trabajo nocturno el desempeñado entre las veintidós horas y las seis del día siguiente. El valor hora será el resultado entre la retribución bruta anual dividido entre 1575 y multiplicado por 2,00.

- Horario festivo. El valor hora será el resultado entre el salario o retribución bruta anual dividido entre 1575, y multiplicado por 2,00.

2.2) Compensación horaria:

a.- Cada hora extraordinaria normal se compensará con 2 horas de descanso.

b.- Por cada hora extraordinaria nocturna o festiva con 2.5 horas de descanso.

c.- Por cada hora extraordinaria nocturna y festiva con 3 horas de descanso.

#### ARTÍCULO 8.- TRABAJOS DE SUPERIOR CATEGORIA.

Durante el tiempo de desempeño de trabajos de superior categoría, los empleados públicos devengarán las retribuciones complementarias correspondientes a la categoría circunstancialmente ejercida en lo correspondiente a complemento de destino, específico y de productividad.

Se reconocerá el tiempo trabajado en esta categoría a efectos de méritos, computables para la promoción interna.

#### ARTÍCULO 9.- MANTENIMIENTO DEL PODER ADQUISITIVO DE LAS RETRIBUCIONES.

1) El incremento anual de las retribuciones de los empleados públicos al servicio de las Corporaciones Locales, se determinará con arreglo a los que establezca cada año la respectiva Ley de Presupuestos Generales del Estado, para el personal al servicio del Sector Público.

2) Los funcionarios a los que se aplique el presente pacto recibirán, antes del 1 de abril de cada año y en un único pago, una cantidad equivalente a la diferencia entre las retribuciones perci-

bidas en cada año anterior y la que hubiere correspondido de aumentar la cuantía realmente percibida en dicho ejercicio en el incremento real experimentado por el IPC en el periodo noviembre-noviembre de cada año.

La citada cuantía se consolidará en las retribuciones del personal con efectos de 1 de enero de cada año.

Para hacer frente a lo dispuesto en el apartado anterior, se constituirá el correspondiente Fondo Presupuestario de Mejora.

#### CAPITULO III.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.-

##### ARTICULO 10.- PLANTILLA DE PERSONAL Y RELACION DE PUESTOS DE TRABAJO.

La plantilla de personal comprenderá todos los del Ayuntamiento, debidamente clasificados, personal funcionario e interino, y se aprobará anualmente junto con el presupuesto.

Podrá modificarse dentro del ejercicio presupuestario en los casos previstos en la legislación vigente.

##### ARTÍCULO 11.- PROMOCION INTERNA.

1.- En todas las convocatorias el Ayuntamiento facilitará la promoción interna consistente en el ascenso, desde un grupo inferior a otro inmediato superior.

2.- Los trabajadores deberán para ello poseer la titulación exigida, una antigüedad mínima de dos años en el grupo anterior, reunir los restantes requisitos y superar las pruebas que en cada caso establezca la convocatoria.

3.- En las respectivas convocatorias se podrán ofrecer a este procedimiento hasta el cien por cien de las plazas vacantes.

4.- Cuando un funcionario cambie de grupo de clasificación percibirá la totalidad de sus trienios con arreglo a la cuantía establecida para el nuevo grupo, incluso los trienios que hayan sido devengados dentro del grupo anterior, siempre que éste sea inferior al nuevo grupo.

5.- Los funcionarios del Subgrupo C1 que reúnan la titulación exigida podrán promocionar al Grupo A sin necesidad de pasar por el nuevo Grupo B, de acuerdo con lo establecido en la Disposición transitoria tercera del Estatuto Básico del Empleado Público.

##### ARTÍCULO 12.- COMISION DE SERVICIOS.

Se podrá realizar por la Corporación nombramientos en comisión de servicios, en la que se aplicará la normativa en vigor que resulte de aplicación al personal funcionario.

##### ARTÍCULO 13.- JORNADA DE TRABAJO.

1) La jornada laboral será de 35 horas semanales.

2) El funcionario tiene derecho a disfrutar un descanso de treinta minutos durante su jornada diaria de trabajo, computable como de trabajo efectivo.

3) El funcionario tendrá derecho a un descanso semanal de 48 horas, como mínimo, desde el cese de su actividad hasta la reanudación de la misma, supeditado en los servicios especiales al calendario establecido para los mismos. Este descanso, como regla general, comprenderá el sábado y el domingo.

#### ARTICULO 14.- INDEMNIZACIONES POR RAZON DEL SERVICIO.

Los trabajadores tendrán derecho a percibir en su caso, las indemnizaciones cuyo objeto sea resarcirles de los gastos que se vean precisados a realizar por razones de servicio, y a tal efecto se determinan los conceptos siguientes:

##### 1) Dietas

a) Se entenderá por dieta la cantidad diariamente devengada para satisfacer los gastos que origina la estancia y manutención, fuera del término municipal de La Lastrilla, por razón del servicio encomendado.

b) La cuantía será la correspondiente al grupo de clasificación y en los importes fijados en la legislación vigente.

##### 2) Gastos de desplazamiento.

Se conceptúa como gasto de desplazamiento la cantidad que se abona al trabajador por los gastos que se le ocasione por la utilización de cualquier medio de transporte, por razón del servicio encomendado. Su cuantía será lo que marque la legalidad vigente.

### CAPITULO IV.- VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS.

#### ARTÍCULO 15.- VACACIONES.

1.- El personal tendrá derecho a disfrutar durante cada año natural completo de servicio activo una vacación de veintidós días laborables, o los días que en proporción le correspondan si el tiempo de servicios fuera menor.

Estos períodos serán ampliables en los siguientes casos:

A los 15 años de servicio: 1 día más.

A los 20 años de servicio: 2 días más.

A los 25 años de servicio: 3 días más.

Y a los 30 años de servicio: 4 días más.

Cuando se produzca el cierre o inactividad de un centro de trabajo, el personal del mismo vendrá obligado a disfrutar sus vacaciones coincidiendo con dicho cierre o inactividad y se le garantizará el derecho al disfrute de veinticinco días laborables.

Cuando el empleado público solicite la totalidad de sus vacaciones entre el 1 de junio y el 30 de septiembre y, por necesidades del servicio, deban disfrutarlas todas ellas fuera de dicho período, la duración de las mismas será de veintisiete días laborables.

Durante el período o períodos de vacaciones se tendrá derecho a la totalidad de las retribuciones.

2.- En cada órgano o unidad administrativa competente, vistas las solicitudes que vaya presentando el personal adscrito a la misma, se autorizará y confeccionará un calendario de disfrute de los períodos vacacionales, garantizando, en todo caso, el normal funcionamiento de los servicios.

3.- Una vez solicitadas y autorizadas las vacaciones, cuando el empleado público se encuentre en situación de baja debidamente justificada en el momento de iniciar el período o períodos vacacionales, incluido el mismo día de su inicio, podrán solicitar el cambio de fecha de disfrute siempre que éste se pretenda llevar a efecto dentro del año natural correspondiente. Podrá procederse a la interrupción del período o períodos vacacionales, pudiendo disfrutarse de los mismos con posterioridad, pero siempre dentro del año natural, cuando se produzca internamiento hospitalario, conlleve o no declaración de una situación de incapacidad transitoria, siempre que la duración de dicha hospitalización y, en su caso, de la incapacidad transitoria, supere el cincuenta por ciento del período vacacional que se estuviera disfrutando en ese momento, previa solicitud a la que deberá acompañarse la documentación acreditativa de tales extremos.

En este supuesto, los días no disfrutados podrán tomarse en un período independiente o acumulándolos a alguno pendiente.

4.- El período o períodos de vacación anual no podrán acumularse, ni directamente ni con días intermedios no laborables, a los días de permiso por razones particulares.

El empleado público podrá disfrutar el período o períodos de vacaciones anuales a continuación del permiso por maternidad y paternidad, estando sujeto, en este caso, a la previa solicitud con veinte días de antelación. En estos casos se podrán superar el año natural.

5.- Para los servicios que, por la naturaleza o peculiaridad de sus funciones, requieran un régimen especial, se establecerán las excepciones oportunas al régimen general y fijarán los turnos de vacaciones que resulten adecuados, previa negociación con los representantes que designe el sindicato firmante.

#### ARTÍCULO 16.- LICENCIAS.

1.- La concesión de licencia por enfermedad estará condicionada a la presentación del parte de baja a partir del cuarto día de enfermedad, y a los de su continuidad o confirmación con la periodicidad señalada en las normas aplicables a los distintos regímenes de seguridad social.

Lo dispuesto en el párrafo anterior se entiende sin perjuicio del deber por parte del empleado público de justificar las ausencias y faltas de puntualidad y permanencia cuando se aleguen causa de enfermedad o incapacidad transitoria.

Tanto el parte de baja como los de continuidad o confirmación se expedirán por facultativo competente en los modelos oficiales previstos en dichas normas.

2.- Podrá concederse licencia por riesgo durante el embarazo en los mismos términos y condiciones que las previstas en el artículo anterior para la licencia de enfermedad, cuando concurra la circunstancia a que se refiere el número 3 del artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y la LO 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

3.- Por razón de matrimonio los empleados públicos tendrán derecho a una licencia de quince días naturales que abarcarán, en todo caso, el día del hecho generador.

A estos efectos, se asimilará al matrimonio la pareja de hecho inscrita legalmente, o en Entidades Locales que carezcan de tal Registro, la convivencia de hecho suficientemente acreditada por el respectivo Ayuntamiento.

- Dicha licencia podrá acumularse, a petición del interesado, a las Vacaciones anuales o a cualquier otro tipo de licencia o permiso.

- Durante esta licencia se tendrá derecho a la totalidad de las retribuciones.

4.- Para la realización de estudios sobre materias directamente relacionadas con la Función Pública, con subordinación a las necesidades del servicio y previo informe favorable del superior jerárquico correspondiente, los trabajadores públicos podrán solicitar licencias por el tiempo que aquellos duren.

Durante estas licencias se tendrá derecho a percibir las retribuciones básicas.

Si se trata de órdenes o comisiones de servicio, el interesado percibirá la totalidad de sus retribuciones, sin perjuicio de la consideración, cuando proceda, de residencia eventual a efectos de indemnizaciones por razón de servicio.

5.- Con subordinación a las necesidades del servicio, el empleado público podrá solicitar licencias por asuntos propios, cuya duración acumulada no podrá exceder nunca de tres meses cada dos años ni podrá ser inferior a quince días.

Excepcionalmente, en caso de enfermedad grave de familiar de primer grado por consanguinidad o afinidad, podrá reducirse hasta el límite de siete días naturales el período mínimo de duración de la licencia prevista en el párrafo anterior.

A efectos de computar el límite de los dos años, se irán tomando en consideración aquellos que correspondan a partir del ingreso como empleado público.

- Durante estas licencias no se tendrá derecho a retribución alguna, sin perjuicio de ser computables a efectos de antigüedad en todo caso.

6.- Para colaborar en programas de cooperación y ayuda humanitaria en emergencias y catástrofes, máximo 3 meses. Retribuciones íntegras.

7.- Para participar en programas y proyectos de ayuda y cooperación al desarrollo, máximo 3 meses. Sin retribución. Computables a efectos de antigüedad.

#### ARTÍCULO 17.- PERMISOS.

1. Las Administraciones Públicas determinarán los supuestos de concesión de permisos a los empleados públicos y sus requisitos, efectos y duración. En defecto de legislación aplicable los permisos y su duración serán, al menos, los siguientes:

a) Por fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario 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.

En el supuesto de que los familiares lo fueran en el tercer grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de un día natural, y dos días naturales si los hechos ocurrieran fuera de la localidad de residencia del funcionario.

b) Un día hábil por matrimonio de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, y dos días naturales si se celebrara en lugar diferente al de la localidad de residencia del empleado público.

c) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día, y dos días si fuera a un lugar distinto al de su localidad.

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

e) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración, el tiempo indispensable.

f) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las empleadas públicas embarazadas.

g) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente la empleada pública 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.

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

i) Por razones de guarda legal, cuando el empleado público 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, 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.

j) 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.

k) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

2.- Permisos por razones particulares.- A lo largo del año o durante el mes de enero del año siguiente, siempre con subordinación a las necesidades del servicio y previa autorización, el empleado público podrá disfrutar hasta seis días laborables de permiso por asuntos particulares, incrementados, en su caso, en un número igual al de días festivos de carácter nacional, autonómico y local que en cada año natural coincida en sábado, salvo que, en virtud del régimen aplicable al empleado, ese día hubiera sido para él laborable de no ser festivo.

Además 2 días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en 1 día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Durante estos días se tendrá derecho a la retribución íntegra.

Tales días no podrán acumularse, en ningún caso, a las vacaciones anuales retribuidas.

El personal que ingrese o cese a lo largo del año disfrutará del número de días que le correspondan en proporción al tiempo trabajado.

3.- El trabajador tendrá derecho a permisos retribuidos los días 22 de mayo (patrona del personal al servicio de la Administración Local) y los días 24 y 31 de diciembre. Cuando las fechas indicadas coincidan con días no laborables, pasarán a incrementar el número de días laborables por asuntos particulares.

4.- Durante las semanas de Navidad (del 22 de diciembre al 7 de enero) y la de Semana Santa (del Lunes Santo a lunes posterior a Pascua), se concederá una reducción de jornada de dos horas a los trabajadores.

En todos estos permisos se entenderá por familiar tanto por consanguinidad como por afinidad, y por hijo se entiende tanto el natural como el adoptivo.

#### ARTÍCULO 18. PERMISOS POR MOTIVOS DE CONCILIACION DE LA VIDA PERSONAL FAMILIAR Y LABORAL Y POR RAZON 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 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 o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e

ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados a y b.

En los casos previstos en los apartados a, b, y c el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la empleada pública y, en su caso, del otro progenitor empleado público, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo 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 periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

d) *Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer empleada pública:* las faltas de asistencia de las empleadas públicas víctimas de violencia de género, total o parcial, 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 empleadas públicas 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.

## CAPITULO V.- DERECHOS SOCIALES.-

ARTÍCULO 19.- BAJA LABORAL. El Ayuntamiento, desde el primer día en que el empleado público sea dado de baja por accidente, enfermedad profesional o incapacidad temporal, abonará hasta el 100% de todas las retribuciones, constituyéndose un Complemento de IT consistente entre lo que abona el INSS y el salario real mensual.

En las pagas extraordinarias se tendrá derecho a percibir el Complemento de IT hasta completar el 100% de dicha paga.

## ARTICULO 20.- ACCIDENTES POR RAZÓN DE DE TRABAJO.

1.- La Corporación se hará cargo de los trabajadores por accidentes de trabajo a efectos de gestionar en su caso, las indemnizaciones por posibles incapacidades ante la casa aseguradora.

### 2.- Accidentes de circulación:

En caso de que el trabajador conduciendo vehículo de propiedad municipal o particular al servicio del Ayuntamiento, sufriera un accidente de circulación durante su jornada laboral o en el desplazamiento in itinere antes de comenzar o después de finalizada ésta, a excepción de causas de consumo de alcohol o sustancias estupefacientes, por parte del Ayuntamiento:

a) Se abonarán las costas judiciales y honorarios profesionales, incluso peritos.

b) Se asumirá su defensa letrada ante los juzgados, tribunales u organismos competentes.

c) Si de resulta de accidentes se privara temporalmente al conductor del permiso de conducir, se le respetará, mientras dura tal privación, el salario que viniere percibiendo.

3.- Durante el período en que el conductor se vea privado de permiso de conducir, el Ayuntamiento podrá destinarle a tareas propias de otra categoría.

Lo dispuesto en este artículo afectará también a otros trabajadores que por encargo del Ayuntamiento conduzcan algún vehículo.

## ARTÍCULO 21.- ASISTENCIA JURIDICA.

A todos los empleados públicos que sean inculcados o procesados judicialmente como consecuencia del desempeño de las funciones que les sean encomendados, se les designará abogado y procurador de entre los que habitualmente ejercen en Segovia, para defensa de sus intereses por razón de las responsabilidades penales, civiles y administrativas en que hubieran podido incurrir. De surgir conflicto para la designación, será la Comisión Paritaria quien decida.

Los gastos de fianza, costas judiciales y responsabilidades civiles serán abonadas por el Ayuntamiento, siendo deducidas las cantidades que fueran cubiertas por la póliza de seguros que el funcionario, en el ejercicio de su función, tuviera concertadas.

## ARTÍCULO 22.- ANTICIPOS REINTEGRABLES.

El Ayuntamiento mantendrá para los años de vigencia del convenio, un fondo para anticipos reintegrables sin intereses a los trabajadores.

Los anticipos se concederán por las siguientes cuantías:

a) 2 mensualidades íntegras.

b) Hasta 5.000 euros.

Los anticipos concedidos se reintegran en 14, 24, o 36 mensualidades, no pudiendo solicitarse otro hasta que se le cancele el anteriormente concedido.

Los anticipos deberán ser solicitados por el trabajador, acompañando los justificantes que crea oportunos para merecer su concesión e indicando la cuantía y forma de reintegro.

Los anticipos serán concedidos por el Alcalde.

En el caso de que los beneficiarios resolvieran la relación con esta Corporación, se reintegrará la cuantía restante en un solo plazo en la fecha de la citada resolución.

Si se produjera el fallecimiento de alguno de los beneficiarios en cuestión, y no hubiese reintegrado totalmente la ayuda concedida, se subroga en los herederos el mismo beneficio en los plazos y cuantías de la devolución.

**ARTICULO 23.- SEGURO DE VIDA.-** El Ayuntamiento promoverá la formalización de un seguro colectivo que asegure las contingencias de muerte por accidente de trabajo, enfermedad profesional, incapacidad permanente o gran invalidez en la cantidad de 24.000 euros. En caso de no suscribir dicha póliza el Ayuntamiento vendrá obligado a afrontar dichas indemnizaciones.

**ARTICULO 24.- TRABAJADOR CON CAPACIDAD DISMINUIDA.**

Cuando como consecuencia de enfermedad o accidente, un trabajador sea declarado por el organismo correspondiente, en invalidez permanente, en su grado de parcial o total, el Ayuntamiento procurará, siempre y cuando la situación lo permita, y previo estudio de la comisión paritaria, adscribirle a un nuevo puesto de trabajo dentro del Ayuntamiento.

**ARTÍCULO 25.- JUBILACIÓN ANTICIPADA.**

Se establece una indemnización por jubilación anticipada, según se establece en el Anexo III.

**ARTÍCULO 26.- FONDO DE ACCIÓN SOCIAL.**

Se establece un Fondo de Acción Social, que se gestionará conforme al Anexo I.

**CAPITULO VI.- FORMACION PROFESIONAL.-**

**ARTÍCULO 27.- FORMACION PROFESIONAL.**

El Ayuntamiento se compromete a la creación o anexión a otros organismos que ya lo estén impartiendo, de cursos de formación para perfeccionamiento del personal.

Los trabajadores tendrán el derecho de asistir a cursos de perfeccionamiento relacionados con su puesto de trabajo. El Ayuntamiento dará 40 horas anuales de la jornada laboral para asistir a los citados cursos, y pagará parte de la inscripción y los desplazamientos, previa autorización del Alcalde.

Cuando los cursos se realicen fuera de la jornada laboral, se concederán dos horas libres por cada día que se realice el curso, pudiéndose acumular las citadas horas.

**CAPITULO VII.- SALUD LABORAL.-**

**ARTÍCULO 28.- DERECHOS Y OBLIGACIONES.**

Los empleados públicos tienen derecho a una protección eficaz, a su integridad física y a la salud en el trabajo. Por ello el Ayuntamiento tiene el deber de promover, formular y aplicar una adecuada política de prevención de riesgos. Las partes firmantes de éste convenio se comprometen a colaborar estrechamente para elevar los niveles de salud y seguridad en el trabajo de sus empleados, dentro del marco de la ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de riesgos laborales.

Las competencias en materia de Salud Laboral serán asumidas por el Delegado de prevención.

Existirá un botiquín actualizado para cada centro de Trabajo.

**ARTÍCULO 29.- REVISION MÉDICA.**

1) Se efectuará anualmente un reconocimiento médico, a todos los funcionarios, de cuyo resultado deberá dárseles conocimiento, incluida una revisión ginecológica a las mujeres y prostática a los hombres, previa solicitud del interesado.

2) El funcionario que actúe con pantallas de ordenador deberá pasar una revisión oftalmológica anualmente.

3) Además del reconocimiento habitual, a los mayores de 50 años se los hará con carácter voluntario un examen cardiovascular.

4) En los casos no previstos en los números anteriores se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos y Salud Laboral.

**CAPÍTULO VIII.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO.**

**ARTÍCULO 30.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO.**

1. Los funcionarios públicos quedan sujetos al régimen disciplinario establecido en el Estatuto Básico del Empleado Público y en las normas que las Leyes de Función Pública dicten en desarrollo del citado Estatuto.

2. Los empleados públicos que indujeran a otros a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria incurrirán en la misma responsabilidad que éstos.

3. Igualmente, incurrirán en responsabilidad aquéllos que encubrieren las faltas consumadas muy graves o graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para la Administración o los ciudadanos.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL**

Se tendrán como parte del presente Pacto la Ley 7/2007, de 12 de abril, que aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público y las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del mismo.

Cualquier acuerdo, tomado con posterioridad a la entrada en vigor de este Pacto, tenderá siempre a mejorar las condiciones económicas, sociales, profesionales y laborales recogidas en él.

## DISPOSICIÓN FINAL

Las partes firmantes del presente pacto, se comprometen a respetar cada uno de sus artículos, concibiéndose como un todo indivisible.

## ANEXO I

## FONDO DE ACCIÓN SOCIAL

## AYUDAS AL PERSONAL EN MATERIA DE ACCION SOCIAL

*1.- Personal.*

1.1.- Podrán acogerse a estas ayudas los funcionarios de carrera al servicio del Ayuntamiento. Para tener derecho a las prestaciones del fondo de acción social se tendrá que tener una antigüedad mínima de 12 meses. Igualmente, en los contratos a tiempo parcial inferiores al 50 por 100 de la jornada, las prestaciones del fondo de acción social serán aplicadas en proporción directa al porcentaje sobre la jornada completa.

1.2.- Son titulares los trabajadores del Ayuntamiento indicados en el punto anterior.

1.3.- Son beneficiarios los familiares que incluidos en alguno de los apartados siguientes, convivan con el titular, no realicen trabajo remunerado ni perciban renta patrimonial, ni pensión contributiva (sí incluidos con pensión no contributiva) alguna y no tengan derecho, por sí mismos o como beneficiarios a la asistencia sanitaria con el mismo alcance que el reconocido a los acogidos a alguno de los regímenes que componen el sistema español de la Seguridad Social.

- Descendientes sin límite de edad, o incapacitados permanente para cualquier trabajo, en las circunstancias reflejadas en el párrafo anterior.

- Cónyuge, salvo extinción legal, en firme, del vínculo matrimonial.

*2.- Estudios:*

2.1.- Se establece una ayuda anual para adquisición de libros y gastos de matrícula a percibir por el personal que curse estudios en centro de enseñanza o tenga hijos escolarizados o en guarderías conforme a la siguiente cuantía por hijo:

- a) 1º y 2º ciclo de Educación Infantil: 35 euros.
- b) Educación Primaria: 65 euros.
- c) 1º ciclo ESO.: 80 euros
- d) Escuelas Universitarias, 2º ciclo ESO., Bachillerato, Escuela de Idiomas: 120 euros
- e) Facultades Universitarias, Escuelas Técnicas y Licenciaturas: 155 euros
- f) Guarderías: 200 euros.

*3.- Prestaciones Sanitarias:*

Se establece una ayuda para prótesis de cualquier tipo que haya sido prescrita previamente al personal, con los siguientes baremos:

*3.1.- Prótesis Dentarias:*

- a) Dentadura completa, hasta: 297 euros.
- b) Dentadura superior o inferior: 165 euros.
- c) Pieza Dental (cada una, máx. 12): 60 euros.

- d) Empastes, limpieza de boca: 20 euros.
- e) Ortodoncias, 50 % del Pto. Y hasta: 660 euros.
- f) Endodoncias, cada una de ellas: 60 euros.
- g) Implantes osteointegrados (compatibles con piezas o dentaduras, en su caso) cada uno: 85 euros.

*3.2.- Prótesis Oculares:*

- a) Gafas completas (monturas, renovables cada dos años, excepto niños): 60 euros.
- b) Cristales bifocales, renovables cada 2 años o por prescripción facultativa, hasta: 46 euros.
- c) Cristales de lejos o cerca, renovables como en el apartado b: 40 euros.
- d) Cristales tele-lupa renov. como en el b: 112 euros.
- e) Lentillas, cada una de ellas el 50% de su valor real y siendo blandas cada una hasta: 92 euros.
- f) Prisma, cada uno de ellos: 53 euros.
- g) Progresivas: 102 euros.

*3.3.- Prótesis Auditivos:*

- a) Audífonos hasta: 165 euros.

*3.4.- Otras:*

- a) Los aparatos de fonación y los articuladores vibro táctiles se abonarán por su importe total.
- b) Calzado ortopédico, incluidas plantillas, se abonarán el 50% de su valor real y con un límite máximo anual de: 132 euros.
- c) Plantillas para pies planos o valgus hasta: 25 euros.
- d) Podólogo hasta 30 euros/año (con justificante médico).
- e) Adquisición de vehículos para inválidos el 50% de su valor real y con un límite de: 297 euros.

*4.- Viajes por tratamiento de prescripción facultativa.-*

Aquellos trabajadores y beneficiarios sujetos a tratamientos prolongados, bajo prescripción facultativa y que deban asistir a dicho tratamiento fuera de la localidad del enfermo y/o acompañante si lo precisara y siempre que no sea contemplado por la CIA. Sanitaria se abonará la totalidad del justificante.

- Otras: A criterio de la Comisión.

*5.- Enfermedades.-* Enfermedades clínicas con tratamiento farmacológico prolongado hasta el 60% de su aportación.

*6.- Intervenciones.-* Intervenciones anticonceptivas si no lo contempla la CIA Sanitaria hasta el 50%.

*7.- Minusvalías.-*

7.1.- Cuando el personal tenga a su cargo, familiares hasta el primer grado con anomalías físicas, psíquicas o sensoriales, tendrá derecho a una subvención mensual de hasta el 50% para la adecuación especial del familiar que se trate.

7.2.- En casos especiales se estudiará por la Comisión.

*8.- Otros Supuestos.-* En los casos y/o supuestos no contemplados en los apartados anteriores, se someterá a criterio de la Comisión Mixta Paritaria.

*9.- Petición.-* La solicitud de ayuda ha de realizarse por escrito y antes del 31 de Diciembre.

10.- *Justificación.*- La justificación de los gastos subvencionables dentro de éste fondo se realizará mediante factura o justificante del gasto realizado.

#### ANEXO II

##### GRUPOS Y NIVELES

Nº de puestos	Grupo	Nivel	Denominación	C. Específico
1	A1	26	Secretario-Interventor	1.193,30 euros/mes
1	C1	22	Administrativo	565,69 euros/mes
2	C2	18	Auxiliar-Administrativo	90,00 euros/mes

#### ANEXO III

##### INDEMNIZACIONES POR JUBILACIÓN ANTICIPADA

Edad de jubilación	Antigüedad	Indemnización
64	15	3.000 euros
63	15	3.600 euros
62	15	4.200 euros
61	15	4.800 euros
60	15	6.000 euros

Se establece un premio por servicios prestados a las personas que se jubilen a la edad de 65 años con arreglo a la siguiente escala, aplicando un incremento anual del IPC correspondiente:

#### AÑO 2009

Entre 15 y 20 años de servicio	1.000,00 euros
Entre 20 y 25 años de servicio	1.200,00 euros
Entre 25 y 30 años de servicio	1.500,00 euros
Más de 30 años de servicio	1.700,00 euros

Sección: Relaciones Laborales y Recursos  
Asunto: Convenio Colectivo  
Referencia: MRM/mps

1851

VISTO el texto del I Convenio Colectivo de la empresa AYUNTAMIENTO DE LA LASTRILLA, Código de Convenio 4001042, que tuvo entrada en esta Oficina Territorial de Trabajo el día 08.04.2009; para los años 2009, 2010 y 2011; suscrito de una parte por la representación del Ayuntamiento, y de otra por la Central Sindical U.G.T. en representación de los trabajadores, el 30 de marzo de 2009, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, Ley Orgánica 9/92 de 23 de diciembre y Real Decreto 831/95, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de Trabajo (Ejecución de la Legislación Laboral).

Esta Jefatura de la Oficina Territorial de Trabajo

ACUERDA

PRIMERO.-Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios, con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.-Proceder a su depósito en el órgano competente.

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

Segovia, a 27 de abril de 2009.- El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Eugenio Hurtado Garrido.

#### I CONVENIO COLECTIVO DEL AYUNTAMIENTO DE LA LASTRILLA

##### CAPITULO I.- DISPOSICIONES GENERALES.

##### ARTICULO 1.- OBJETO.

El presente convenio tiene como objeto principal la regulación de las relaciones laborales entre el Ayuntamiento de La Lastrilla y los trabajadores en régimen de derecho laboral a su servicio.

##### ARTÍCULO 2.- AMBITO PERSONAL.

1º.- Las normas contenidas en el presente convenio son de aplicación a los trabajadores que presten sus servicios en régimen de derecho laboral retribuidos, por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección del Ayuntamiento de La Lastrilla.

Se podrá aplicar este convenio a aquellos contratos laborales realizados en virtud de convenios de colaboración con otros organismos o subvenciones recibidas de otras entidades. En este caso, será de aplicación lo dispuesto en los términos de la subvención respectiva y/o en las cláusulas contractuales, pudiendo éstas últimas remitirse puntual o totalmente a lo dispuesto en el presente convenio.

2º.- Siempre que en este convenio se hace referencia a los trabajadores debe entenderse hecha a los especificados en el apartado 1º de este artículo, salvo que se disponga lo contrario.

##### ARTÍCULO 3.- AMBITO TEMPORAL.

El presente convenio tendrá un período de vigencia de 3 años, comprendido desde el 1 de enero de 2009 hasta el 31 de diciembre del año 2011, entendiéndose prorrogado en su totalidad hasta tanto se negocie un nuevo convenio para períodos sucesivos, que recoja las modificaciones puntuales que se negocien, así como lo que imponga la Normativa Legal. La denuncia del citado convenio se hará con 30 días de antelación a la finalización del mismo.

El presente convenio entrará en vigor al día siguiente al de su firma, aunque sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2.009.