

GARCÍA DE CASTRO, MARTA
GARCÍA SAN JOSÉ, JOSÉ ANTONIO
GIJÓN ALMAZÁN, RAFAEL
MARTÍN POLO, ROBERTO
MUÑIZ MAYO, SILVIA
MURIEL MARTÍN, ÁLVARO
PARDO BARRANCO, RUBÉN
REDONDO MARINA, JAVIER
RÍO-HORTEGA RODRÍGUEZ-JALÓN, GABRIEL DEL
EXCLUIDOS

NINGUNO

Los que se hace público en cumplimiento de la base cuarta que rige la convocatoria.

Almazán, 9 de octubre de 2009.– El Alcalde, Ángel Núñez Ureta. 3315

FUENTELESAZ DE SORIA

Adoptado acuerdo, en la Sesión celebrada por la Asamblea Vecinal el día 14 de octubre de 2009, de modificación de la Ordenanza Fiscal Reguladora de la Tasa por la prestación del servicio de abastecimiento domiciliario de agua potable, de conformidad con el art. 17 del Real Decreto Legislativo 2/2004 de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Retundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se expone al público durante el plazo de treinta días hábiles, a contar desde el siguiente al de la inserción del presente anuncio en el **Boletín Oficial de la Provincia**, al objeto de examen y presentación de reclamaciones; en caso de que no se presente ninguna reclamación; se entenderá definitivamente adoptado el acuerdo.

Fuentelsaz de Soria, 14 de octubre de 2009.– El Alcalde, Raúl Hernández. 3322

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN DELEGACIÓN TERRITORIAL DE SORIA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

Sección Relaciones Laborales y Recursos.

Ref.: Convenios Colectivos

Empresa: Ayuntamiento de San Leonardo de Yagüe (Personal Laboral)

Código: 4200332

VISTO el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para el personal laboral del Ayuntamiento de San Leonardo de Yagüe, recibido en esta Oficina Territorial de Trabajo el día 4 de septiembre de 2009 y suscrito en fecha 4 de mayo de 2009, de una parte, por los representantes de la Corporación Municipal y, de otra, por la representación los trabajadores.

Y de acuerdo con los siguientes HECHOS:

PRIMERO: Con fecha 8 de septiembre de 2009, se solicita a la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo del citado Ayuntamiento, la remisión cuatro copias del texto original del convenio, Actas de las distintas sesiones celebradas y las Hojas Estadísticas a los efectos de completar la documentación enviada.

SEGUNDO: Con fecha 29 de septiembre, se recibe escrito de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo para el personal laboral del Ayuntamiento de San Leonardo de Yagüe, adjuntando la documentación requerida.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Esta Oficina Territorial de Trabajo, en uso de las atribuciones que le están conferidas en el art. 90.3 del R.D.L. 1/1995, de 24 de marzo, en relación con el R.D. 831/1995, de 30 de Mayo, Decreto 120/1995, de 11 de julio y demás de aplicación, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León, en materia de Trabajo.

ACUERDA:

Primero: Ordenar su inscripción en el Libro de Registro de Convenios con notificación a la Comisión Negociadora.

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

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DEL AYUNTAMIENTO DE SAN LEONARDO DE YAGÜE PARA EL PERÍODO 2008-09

CAPÍTULO PRIMERO

Disposiciones Generales

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

El presente Convenio tiene por objeto una regulación general de las materias que afectan a las condiciones de trabajo de todo el personal laboral, de plantilla, al servicio del Ayuntamiento de San Leonardo de Yagüe. Las materias no recogidas en el presente Convenio que sean objeto de acuerdos posteriores, pasarán automáticamente a forma parte de aquel.

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

El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente de su firma, aunque causará efectos económicos desde el 1 de enero de 2008, permaneciendo en vigor hasta el día 31 de diciembre de 2009.

El Convenio se entenderá prorrogado por años naturales en sus mismos términos, salvo que medie denuncia en tiempo y forma por cualquiera de las partes firmantes.

Dichas denuncia podrá formularse durante los dos últimos meses del período de su vigencia o mientras dure cualquiera de sus prórrogas.

En el caso de denuncia, las partes se comprometen a iniciar las negociaciones para un nuevo Convenio inmediatamente después de aquélla.

Artículo 3º.- Condiciones más beneficiosas, absorción y compensación.

Se respetan a título individual y colectivo las condiciones más beneficiosas que se tengan establecidas para el personal en el momento de la firma del presente Convenio, siempre y cuando globalmente consideradas superen las recogidas en el presente Convenio.

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor.

Artículo 4º.- Comisión Paritaria.

En el momento de la firma del presente Convenio se constituirá una Comisión Paritaria que tendrá como funciones propias las de aplicación, de interpretación y de vigilancia del cumplimiento del presente Convenio. Estará integrada por

dos representantes del Ayuntamiento de San Leonardo de Yagüe y dos representantes de los trabajadores. A sus reuniones podrá asistir un asesor por cada una de las partes.

Los Acuerdos de la Comisión Paritaria tendrán la misma eficacia práctica, en materia de interpretación que lo pactado en el Convenio. Para la adopción de acuerdos se requerirá la aprobación de cada una de las partes. Y se tramitarán de la misma manera que el presente convenio.

La Comisión Paritaria se reunirá a petición de las partes, previa comunicación; será convocada por el Ayuntamiento y deberá reunirse en un período máximo de 10 días desde la petición.

CAPÍTULO SEGUNDO

Condiciones retributivas.

Artículo 5º.- Conceptos retributivos.

El personal laboral del Ayuntamiento de San Leonardo de Yagüe será remunerado de conformidad con el presente Convenio y las normas vigentes de aplicación.

Al trabajador se le proveerá mensualmente del documento individual justificativo de sus retribuciones.

Para el ejercicio 2008, los trabajadores percibirán las cantidades previstas en el presente convenio y de acuerdo al Anexo 1. Con carácter general para años sucesivos, todas las retribuciones experimentarán un incremento genérico igual al previsto en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado, sin perjuicio de las adaptaciones necesarias que se deban contemplar.

Artículo 6º.- Retribuciones básicas.

Las retribuciones básicas son el salario base, la antigüedad y las pagas extraordinarias.

El salario base será el establecido en el Anexo I para cada uno de los puestos de trabajo, de acuerdo a un Grupo y un nivel de referencia respecto del personal funcionario.

La Antigüedad, se percibirá por trienios cumplidos a partir de la fecha de 1 de enero de 2000 o de la fecha de ingreso si es posterior. Dicha cantidad será igual a la percibida por el personal funcionario de acuerdo al Grupo de referencia según el grado de titulación exigido para el ingreso, siendo la equivalencia de Oficiales de 1ª y Auxiliar de Biblioteca a Grupo D (C2) y la de Operarios/peones de servicios múltiples a Grupo E (AP). No obstante, el personal que venía percibiendo una cantidad en concepto de antigüedad de acuerdo al Convenio de la Construcción, seguirá percibiendo dicha cantidad con carácter consolidado e incrementada cada año en el porcentaje que se acuerde.

Pagas extraordinarias: todos los trabajadores percibirán dos pagas extraordinarias en los meses Junio y Diciembre correspondientes cada una de ellas al total de la retribución mensual por todos los conceptos; o la parte proporcional al tiempo trabajado en los casos de nuevo ingreso o cese del trabajador.

Artículo 7º.- Retribuciones complementarias.

Las retribuciones complementarias serán el Complemento del Puesto de Trabajo y la Productividad.

El Complemento del Puesto de Trabajo retribuye las particulares condiciones en que se presta el servicio en el puesto de trabajo, atendiendo a la responsabilidad, dedicación, dificultad técnica peligrosidad y penosidad. Vienen recogidas en el Anexo I para el año 2008 para cada puesto de trabajo.

El Complemento de Productividad incentiva el mayor rendimiento, interés e iniciativa del personal como consecuencia del exceso de jornada que requieran los servicios de urgente necesidad que deban realizarse fuera del horario habi-

tual de trabajo. La cantidad mensual queda establecida en el Anexo I para los puestos que la contemplan.

Artículo 8º.- Horas extraordinarias.

En el supuesto de la realización de trabajos fuera de la jornada laboral, que no tengan el carácter de urgentes ni de necesidad ya retribuidos en el complemento de productividad, podrá negociarse la forma de compensación de tales servicios.

Artículo 9º.- Fondo de mejora salarial.

Al final de cada ejercicio, se generará un fondo de mejora de la calidad de los servicios municipales cuya distribución será negociada y determinada en la Comisión A Paritaria.

Artículo 10º.- Indemnizaciones por razón del servicio.

Las indemnizaciones por razón del servicio serán las establecidas en la Legislación vigente para el resto del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

CAPÍTULO TERCERO

Acceso, provisión y promoción profesional.

Artículo 11º.- Relación de puestos de trabajo.

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

De las vacantes a cubrir indicadas, al menos el 50% deberán reservarse para promoción interna del personal, valorándose el período de permanencia en el puesto de trabajo y siempre que se reúnan los requisitos necesarios que se determinen en la convocatoria.

Artículo 12º.- Selección del Personal.

La selección, provisión y promoción del personal laboral se realizará siempre atendiendo a los principios de igualdad, mérito, capacidad, así como el de publicidad. La selección de personal temporal atenderá igualmente a los mismos principios, pudiendo utilizar los servicios públicos de empleo para los supuestos de urgencia necesaria. Previamente a la aprobación de las bases que deban regir las convocatorias y procesos de selección, provisión y promoción del personal, procederá la consulta a los representantes sindicales, que podrán hacerse oír o representar a través de sus asesores.

Artículo 13º.- Participación sindical en tribunales.

En todos los tribunales de selección de personal, así como en las Comisiones de valoración de méritos que se puedan constituir, tendrá derecho a formar parte de los mismos un vocal designado a propuesta bien del delegado de personal o bien del sindicato al que pertenezca actuando este a título individual.. Para ello el Ayuntamiento dará traslado de la comunicación con la suficiente antelación.

CAPÍTULO CUARTO

Prestación de servicios, condiciones laborales, asistenciales y sociales.

Artículo 14º.- Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo del personal no excederá de 1.561 horas efectivas en cómputo anual, o 35 horas y en cómputo semanal, sin perjuicio de los 6 días de asuntos propios.

El horario normalizado será de 8 horas hasta las 15 horas, que contemplará 30 minutos de descanso para el almuerzo, de lunes a viernes, adaptando la jornada semanal a los días de mercadillo.

Durante la temporada invernal, por causa de necesidad urgente hiciera necesaria la jornada partida del personal de obras, sería de 8:00 a 13:00 y de 15:00 a 17:00

Artículo 15º.- Vacaciones.

1. Todos los trabajadores tendrán derecho, por año completo de servicios, a disfrutar de una vacación retribuida de 30 días naturales o de veintidós días hábiles anuales, o a los días que corresponda proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos.

2. 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 26 días hábiles por año natural.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al del cumplimiento de los años de servicio señalados en el párrafo anterior.

3. A los efectos previstos en el presente artículo, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

4. Se disfrutarán preferentemente en los meses de junio, julio, agosto y septiembre de cada año. También podrán disfrutarse en otros períodos a los señalados, previa petición del trabajador y salvaguardando las necesidades del servicio. Las vacaciones anuales podrán disfrutarse en un solo período o en dos de 15 días, a elección del trabajador y condicionado a las necesidades del servicio y al calendario anual de vacaciones, en cuya elaboración tendrán participación los representantes sindicales. También podrán disfrutarse en otros períodos de 7 días consecutivos, condicionado a las necesidades de servicio y sin perjuicio de otros trabajadores. Al menos una quincena se garantizará que sea disfrutada en el período descrito anteriormente a elección del trabajador.

En el supuesto de que por necesidades del servicio no puedan disfrutarse en el período descrito, se tendrá derecho a 3 días adicionales de permiso por cada 15 días.

5.- Las vacaciones quedarán interrumpidas en caso de ILT del trabajador, disfrutándose posteriormente cuando el servicio lo permita.

Artículo 16º.- Permisos

a) Por el fallecimiento, accidente, hospitalización 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, hospitalización 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 de tercer grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de un día, y dos días hábiles si los hechos ocurrieran fuera de la localidad de residencia.

Un día hábil por matrimonio de un familiar hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad y dos días hábiles si los hechos ocurrieran fuera de la localidad de residencia del trabajador.

Requisitos para el disfrute del permiso establecido en el apartado a) párrafo primero, segundo y tercero del presente artículo:

A.- En todos los casos, los días de permiso deberán disfrutarse de forma continuada.

B.- por accidente o enfermedad grave de familiares:

- Si el permiso se disfruta con ocasión de la hospitalización desde el mismo día de la hospitalización o en cualquier otro momento mientras subsista la misma, es necesario presentar un certificado de la referida hospitalización.

- Si el permiso se disfruta para atender al familiar en el domicilio particular:

- Si el permiso se disfruta inmediatamente después del inicio de la situación de enfermedad, es necesario presentar un parte o informe médico donde conste la fecha de inicio de la situación de enfermedad y la necesidad de asistencia de una tercera persona.

- Si el permiso no se disfruta inmediatamente después del inicio de la situación de enfermedad, es necesario presentar un parte o informe médico donde conste la fecha de inicio de la situación de enfermedad, el mantenimiento de la misma y la necesidad de asistencia de una tercera persona.

Se entiende que existe enfermedad grave cuando el enfermo requiera la asistencia de otra persona para realizar los actos más elementales de la vida diaria, sin que se exija ingreso en un centro hospitalario.

C.- Por muerte de familiares:

- Los días se disfrutan cuando se produce el fallecimiento, bastando aviso verbal con la obligación del interesado de justificarlo documentalmente a su regreso.

- Para el cómputo de los días de permiso se toma como referencia la localidad de fallecimiento o enterramiento, cuando no sean coincidentes, a opción del interesado.

Requisitos para el disfrute del permiso establecido en el apartado a) párrafo quinto del presente artículo:

- Si el matrimonio se celebra en la misma provincia, el día de permiso es el día del matrimonio.

- Si se celebra en provincia distinta, uno de los dos días de permiso es el del matrimonio, el otro podrá ser el día anterior o el posterior, a elección del interesado.

Se tendrá derecho a dos días hábiles de permiso por intervención quirúrgica sin hospitalización, que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuando con tal motivo se precise hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de 4 días.

b) De dos días por cambio de domicilio y tres por cambio de residencia.

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

d) El día completo en que se concurra a exámenes finales o parciales y demás pruebas de aptitud y evaluación, encaminadas a la obtención de un título oficial, académico o profesional, así como para la realización de pruebas para el acceso a las distintas Administraciones Públicas, previa comunicación del día y hora de su realización y posterior justificación documental, y el tiempo necesario para desplazarse cuando tengan lugar fuera de la localidad.

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

f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos

fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen. Igualmente la trabajadora podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido de hasta cuatro semanas.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

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

h) Por razones de guarda legal, cuando el trabajador 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 de hasta el 50%, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

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

i) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el trabajador 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.

j) 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.

k) Por el tiempo indispensable, para acudir por necesidades propias o del cónyuge o pareja de hecho legalmente inscrita, o de un familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante la jornada de trabajo, cuando los centros donde se efectúen no tengan establecidas horas de consulta que permitan acudir a ella fuera de las horas de trabajo. En el supuesto de familiar hasta el primer grado, si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, sólo uno de ellos podrá hacer uso del mismo.

l) Por asuntos particulares, seis días que se distribuirán a conveniencia del trabajador a lo largo de todo el año. Estos días se incrementarán, en su caso, en un número igual al de días festivos de carácter nacional, autonómico o local que en cada año natural coincida en sábado.

m) Dos días de libre disposición adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

n) Los días 24 y 31 de diciembre. En el supuesto de no coincidir en el calendario laboral como días no laborables, pasarán a incrementar el número de días de permiso por asuntos particulares.

ñ) Donación de sangre por el tiempo indispensable.

o) El día 22 de mayo.

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

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 del trabajador 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 trabajador, 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 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 (en caso de parto múltiple: 2 días más por cada hijo nacido a partir del 2º), 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 trabajadora y, en su caso, del otro progenitor, 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 trabajadores 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 el/la trabajador/a: las faltas de asistencia de las víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las 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.

En los casos de nacimiento de hijos prematuros o en los que, por cualquier motivo, éstos tengan que permanecer hospitalizados después del parto, el empleado público tiene dere-

cho a ausentarse del lugar de trabajo hasta un máximo de dos horas diarias, percibiendo las retribuciones íntegras. En dichos supuestos, el permiso de maternidad puede computarse, a instancia de la madre o, en caso de que ella falte, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de este cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre.

Los empleados públicos que tengan hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial, tendrán dos horas de flexibilidad horaria diaria a fin de conciliar los horarios de los centros de educación especial y otros centros donde el hijo o hija discapacitado reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

Los empleados públicos que tengan hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro de educación especial, donde reciba tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.

Los empleados públicos tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.

Todos los permisos previstos en el presente artículo se computarán desde el hecho causante, salvo los supuestos de enfermedad grave, accidente u hospitalización que se disfrutarán desde la fecha que solicite el trabajador y siempre que el hecho causante se mantenga durante el disfrute del permiso.

En lo no previsto expresamente en este artículo, se aplicará el Decreto 210/2000 de 11 de octubre, de la Consejería de Presidencia y Administración Territorial de la Junta de Castilla y León, la Ley 30/84, de 2 de agosto, modificada por la Ley 53/2002 y por la Ley 62/2003, la Resolución de la Secretaría de Estado para la Administración Pública de 10 de marzo de 2003 y el E.T., la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, la Ley 39/99, de 5 de noviembre de Conciliación de la vida Familiar y Laboral de las personas trabajadoras, la Orden APU/3902/2005 de 15 de diciembre, la Ley 39/2006 de 14 de diciembre, la Ley 3/2007 de 22 de marzo, la Ley 7/2007 de 12 de abril.

Artículo 17 .-Licencias.

El personal laboral tendrá derecho a las siguientes licencias:

a) 15 días naturales por razón de matrimonio y 15 naturales en caso de uniones de hecho, por una sola vez, que abarcarán en todo caso desde el día del hecho generador. Entendida la unión de hecho cuando la permanencia de la pareja sea superior a dos años, y que se podrá acreditar bien mediante certificado Registral, bien mediante cualquier medio de prueba válido admisible en Derecho.

b) Por el tiempo indispensable para la realización de estudios, sobre materias relacionadas con la función que constituya su puesto de trabajo, con subordinación a las necesidades del servicio.

c) 3 meses por enfermedad con plenitud de retribuciones. A partir del cuarto mes con las retribuciones correspondientes al principal puesto de trabajo.

d) De tres meses, por asuntos propios, cada dos años sin retribución alguna. Este periodo no podrá ser inferior a 15 días.

Esta licencia se concederá siempre con subordinación a las necesidades del servicio.

e) Licencia por riesgo durante el embarazo y lactancia. Cuando las condiciones del puesto de trabajo de una trabajadora incluida en el ámbito de aplicación del mutualismo administrativo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer, hijo e hija, se concederá licencia por riesgo durante el embarazo, en los mismos términos y condiciones previstas en la normativa aplicable. En estos casos, se garantizará la plenitud de los derechos económicos de la trabajadora durante toda la duración de la licencia, de acuerdo a lo establecido en la legislación específica.

Lo dispuesto en el párrafo anterior será de aplicación durante el período de lactancia natural.

En lo no previsto expresamente en este artículo, se aplicará el Decreto 210/2000 de 11 de octubre, de la Consejería de Presidencia y Administración Territorial de la Junta de Castilla y León, la Ley 30/84, de 2 de Agosto, modificada por la Ley 53/2002 y por la Ley 62/2003, la Resolución de la Secretaría de Estado para la Administración Pública de 10 de Marzo de 2003 y el E.T., la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, la Ley 39/99, de 5 de Noviembre de Conciliación de la vida Familiar y Laboral de las personas trabajadoras, la Orden APU/3902/2005 de 15 de diciembre, la Ley 39/2006 de 14 de diciembre, la Ley 3/2007 de 22 de marzo, la Ley 7/2007 de 12 de abril.

Artículo 18.- Excedencias.

1.- Se regularán por lo dispuesto en el artº 46 del Estatuto de los Trabajadores y supletoriamente por el Reglamento de Situaciones Administrativas aprobado por R.D. 365/95, de 10 de marzo, y por la Ley 39/99, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral, la Orden APU/3902/2005 de 15 de diciembre, la Ley 3/2007 de 22 de marzo y la Ley 7/2007 de 12 de abril.

2.- Excedencia por cuidado de familiares.- Esta excedencia tiene dos modalidades, una por el cuidado de hijos y otra, por el cuidado de familiares hasta determinado grado de parentesco.

2.1.- Excedencia por cuidado de hijos.- El Personal Laboral tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada uno de sus hijos tanto sean por naturaleza, como por adopción o acogimiento permanente o de forma provisional o preadoptivo, a contar de la fecha de nacimiento o de la resolución judicial, durante el cual se tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo durante los dos primeros años, considerándose como tiempo cotizado a efectos de la Seguridad Social. Cuando estas excedencias vengán precedidas de una reducción de jornada, las cotizaciones durante la misma se computarán incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido sin dicha reducción.

2.2.- Excedencia por cuidado de otros familiares. El Personal Laboral también tendrá derecho a una excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida. A efectos de cotizaciones se estará a lo dispuesto en el apartado anterior.

El período de esta excedencia será único para cada causante pero podrá ser sucesivo por uno u otro trabajador.

La excedencia es un derecho individual, por lo que si dos trabajadores tuvieran derecho a disfrutarlo por el mismo sujeto, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones relacionadas con el funcionamiento del Servicio.

El período de permanencia en situación de excedencia por cuidado de familiares será computable a efecto de trienios, consolidación de grado personal y derechos pasivos. Durante los dos primeros años el Personal Laboral tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo que desempeñaba. Pero transcurrido este plazo la reserva lo será referida al puesto en la misma localidad y de igual nivel y retribución.

2.3.- Excedencia voluntaria por agrupación familiar.- También podrán obtener excedencia voluntaria los trabajadores por agrupación familiar, con una duración mínima de dos años y sin límite máximo cuando su cónyuge resida en otro municipio por haber obtenido o estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o como laboral en cualquier Administración Pública.

2.4.- Excedencia voluntaria por interés particular.- Siempre que se tenga un año de antigüedad, se concederán excedencias voluntarias cuando los trabajadores lo soliciten por interés particular, no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

2.5.- Excedencia Voluntaria por prestación de servicios en el sector público.

Podrá concederse excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público a aquellos trabajadores que pasen a prestar servicios en organismo o entidades del sector público.

Los trabajadores podrán permanecer en esta situación en tanto se mantenga la relación de servicios que dio origen a la misma.

Las excedencias precedentes no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos pasivos.

2.6.- Excedencia por violencia de género.

Las trabajadoras 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 trabajadora tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

Artículo 19º.- Cursos de formación.

El personal laboral, al igual que los funcionarios, tendrán derecho a los permisos retribuidos suficientes para la realización de cursos de formación profesional, reciclaje o especialización.

Dichos permisos serán concedidos por la Alcaldía en función del interés de los cursos en relación con el puesto de trabajo o las necesidades del Ayuntamiento de San Leonardo de Yagüe.

Se creará, por parte del Ayuntamiento, una bolsa de estudios para atender a la mejor formación del personal de esta Entidad.

Artículo 20º.- Bajas por I.T.

En los supuestos de bajas I.T., los trabajadores tendrán derecho al 100% de sus retribuciones íntegras mensuales por todos los conceptos. La Comisión Paritaria realizará un seguimiento del absentismo laboral que se pueda producir y sus causas, pudiendo acordarse la adopción de medidas en caso de bajas prolongadas reiteradas.

Artículo 21º.- Seguros.

El personal laboral del Ayuntamiento de San Leonardo de Yagüe tiene derecho a un seguro de accidentes, con una cobertura de 72.000 € por incapacidad y por muerte, se incluirá en la cobertura el infarto cerebral y de miocardio, que cubra las 24 horas del día. Quedan excluidos los accidentes fuera de la jornada laboral provocados con ocasión de actividades laborales realizadas por cuenta ajena o en régimen de autónomos.

Artículo 22º.- Responsabilidad civil.

En los supuestos de responsabilidad civil del personal laboral de la plantilla por actuaciones en el ejercicio de su actividad municipal, en las que intervenga culpa o negligencia, el Ayuntamiento responderá de la cantidad con la que fuese sancionado.

En tales casos, el Ayuntamiento proporcionará al trabajador la asistencia letrada que fuere necesario.

En aquellos casos en los que intervenga dolo o negligencia grave por parte del trabajador, el Ayuntamiento podrá repetir la responsabilidad contra el trabajador causante de la misma.

Artículo 23º.- Anticipos.

Todo trabajador fijo podrá solicitar, por casos de necesidad justificada, un anticipo sin interés, de hasta dos mensualidades de sus haberes líquidos o 3.000 euros. Estos anticipos se concederán cuando lo permitan las consignaciones presupuestarias y se reintegrarán en todo caso en un período no superior a 48 meses.

La concesión de este anticipo se hará por causa justificada previamente a la Alcaldía y principalmente por los fines estudios del interesado, cónyuge o hijos fuera de la localidad, siempre que no puedan cursarse en ésta.

Artículo 24º.- Servicios auxiliares.

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

Artículo 25º.- Seguridad e higiene.

El Ayuntamiento establecerá las medidas necesarias de manera que sea respetada toda la normativa laboral en materia de prevención de riesgos laborales, que incluya una revisión médica anual. Las funciones del delegado de prevención serán ejercidas por el delegado de personal.

El Ayuntamiento facilitará a sus trabajadores las prendas de trabajo necesarias para su función, dentro del primer trimestre de cada año. Se proporcionará ropa de verano y de invierno.

Para el invierno dos buzos ó equivalente, un para de botas de seguridad y una parka.

Para el verano unos zapatos de seguridad, dos pantalones y dos polos. El vestuario del personal estará dotado, al menos, de taquillas individuales, servicios para el aseo personal y duchas.

Artículo 26º.- Prestaciones sanitarias.

Se reconoce al personal del Ayuntamiento de San Leonardo de Yagüe las prestaciones sanitarias y prótesis establecidas en la MUFACE

Las piezas, fundas y empastes provisionales no serán causa de ayuda económica.

La ayuda de 30 euros por Endodoncia incluye la ayuda por el empaste, obturación, reconstrucción o restauración de la pieza tratada, aunque no se haga constar expresamente en la factura, por entenderse que toda Endodoncia concluye con el correspondiente empaste, obturación, reconstrucción o restauración de la corona.

Las prestaciones odontológicas incluidas en los Concier-tos entre MUFACE y las Entidades prestadoras de asistencia sanitaria no podrán dar lugar a las ayudas establecidas en el presente Anexo.

El tratamiento de ortodoncia se concederá sólo en aquellos casos iniciados antes de los 18 años, de una sola vez y para un único tratamiento.

Las prestaciones por implantes osteointegrados tendrán un máximo de 200 euros anuales.

Las prestaciones totales por tratamientos dentales tendrán un máximo de 240 euros anuales para los titulares y de 60 euros para hijos a su cargo hasta los 18 años.

Las prestaciones por empastes tendrán un máximo de 60 euros anuales.

Cuantía de la prestación:

	<i>Euros</i>
Dentadura completa (superior e inferior).....	200
Dentadura superior o inferior.....	100
Pieza, cada una.....	40
Empaste, cada uno.....	20
Implante osteointegrado (compatible con pieza o dentadura)	50
Tratamiento de ortodoncia	200
Endodoncia	30

En el caso de las gafas y la sustitución de sus cristales, sólo se concederán como máximo dos gafas o la sustitución de cuatro cristales o unas gafas y la sustitución de dos cristales por beneficiario y año natural, independientemente del tipo de gafa o cristal.

En el caso de las lentillas, sólo se concederán como máximo dos lentillas por beneficiario y año natural. Si las lentillas fueran desechables, la ayuda máxima a conceder por este concepto será de 60 euros por año natural y beneficiario, debiéndose solicitar de una sola vez. Las prestaciones de lentilla y lentillas desechables serán incompatibles entre sí, aun cuando para cada caso no se supere las unidades/ cantidad máxima financiable por año natural. Estas limitaciones no regirán para las lentes terapéuticas.

Se entenderá por Baja Visión aquellas personas que, aún después de tratamiento médico y/o corrección óptica común, tengan una visión de 0,3 (3/10) en el mejor ojo o un campo visual inferior a 10 grados desde el punto de fijación. En el caso de las ayudas ópticas para Baja Visión se requerirá informe de facultativo especialista en Oftalmología que acredite dicha circunstancia, y sólo se concederán un máximo de 360 euros por año natural y beneficiario. El informe del facultativo sólo se requerirá para la primera solicitud de este tipo de ayudas.

En el caso de las ayudas prismáticas se requerirá informe del facultativo especialista en Oftalmología que acredite la correspondiente alteración de la motilidad ocular, y sólo se concederán un máximo de 160 euros por año natural y beneficiario. El informe del facultativo sólo se requerirá para la primera solicitud de este tipo de ayudas o cuando se considere necesario por la naturaleza de la alteración.

Para realizar el computo de las prestaciones concedidas, se tendrá en cuenta la fecha de la factura.

Cuantía de la prestación:

	<u>Euros</u>
Gafas (de lejos o cerca).....	60
Gafas bifocales / progresivas.....	80
Sustitución de cristal (lejos o cerca)	30
Sustitución de cristal bifocal/progresivo	50
Lentilla	50
Lentillas desechables	60
Lente terapéutica, cada una	75
Ayudas ópticas para Baja Visión (microscopios, telescopios, telemicroscopios, lupas y filtros)	180
Ayudas primáticas para alteraciones severas de la motilidad ocular.....	80

El período mínimo de renovación ordinaria de las prestaciones de audífono, colchón o colchoneta antiescaras o laringófono será de 24 meses desde la fecha de factura, excepto que las mismas deban renovarse por variación, acreditada por informe del facultativo correspondiente.

En el caso de los artículos que precisen algún tipo de reparación, la cuantía de la ayuda será como máximo el 50% de la ayuda establecida para su adquisición. Las ayudas concedidas por este concepto serán tenidas en cuenta a efectos del computo de plazos para la renovación del mismo artículo.

La ayuda para audífono, prevista en este Anexo, será incompatible con la prestación de audífono prevista en el Catálogo de Material Ortoprotésico (Código 21 45 00).

	<u>Euros</u>
Audífono	423
Colchón o colchoneta antiescaras (con o sin compresor)	200
Laringófono	1.057
Bomba externa de infusión continua subcutánea de insulina	(*) Financiación total según procedimiento Muface

Artículo 27º.- Jubilaciones anticipadas.

El trabajador a los 60 años de edad tendrá derecho a acceder a la jubilación parcial contemplada en los artículos 165 y 166 del texto refundido de la Ley de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto legislativo 1/ /1994, de 20 de junio y el Capítulo III del Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la seguridad social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial y la Ley 40/2007 de 4 de diciembre sobre medidas en materia de la seguridad social.. El Ayuntamiento realizará con el trabajador un contrato a tiempo parcial y acordará con él el período correspondiente. El Ayuntamiento vendrá obligado a realizar las obligaciones legales que le corresponden contratando un trabajador en los términos regulados en dicha normativa.

Ambas partes convienen en aplicar igualmente el RD 1194/1985, de 17 de julio para los trabajadores que cumplan 64 años.

Artículo 28º.- Premios por prestación de servicios.

El trabajador al cumplir 15 años y 25 años de servicio tendrá derecho a 2 días de libranza.

Artículo 29º.- Bolsa de Estudios.

Se establecen las siguientes ayudas por estudios:

a) Consignación en su Presupuesto General de un Fondo de Prestaciones Sociales para Ayudas de estudios a hijos, menores de 25 años no independizados, que tiene por objeto financiar los gastos de matrícula y material escolar, en las siguientes cuantías máximas por alumno o hijo:

	<u>Euros</u>
- Estudios Superiores o de Grado Medio	100
- Bachillerato y Formación Profesional	100
- Enseñanza Secundaria Obligatoria	100
- Educación Primaria e Infantil	100
- Centros de Educación Infantil no gratuitos (Guarderías).....	100

CAPÍTULO QUINTO **Condiciones sindicales.**

Artículo 30º.- Derechos sindicales.

Los derechos sindicales del personal laboral del Ayuntamiento de San Leonardo de Yagüe serán los establecidos en la vigente Ley orgánica de Libertad Sindical, en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, demás normativa en vigor y lo establecido en el presente Convenio.

Artículo 31º.- Secciones sindicales.

El conjunto de los afiliados a un mismo sindicato con representatividad entre el/los delegados de personal podrán constituir la Sección Sindical de dicho Sindicato en el Ayuntamiento; tal Sección Sindical podrá incluir tanto al personal funcionario como el personal laboral afiliado. Cada Sección Sindical podrá elegir entre sus afiliados a un Delegado Sindical, que representará los afiliados. El Delegado Sindical gozará de las mismas garantías que los Delegados de personal.

Artículo 32º.- Otros derechos sindicales.

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

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

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

Mientras no existe representante sindical electo del personal funcionario, si así lo expresa este personal, podrá ser representado por el delegado laboral y el sindicato al que represente.

DISPOSICIONES ADICIONALES

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

Segunda: Al sindicato firmante del presente Convenio se le dará traslado de la copia básica de todos los contratos laborales que efectúe el Ayuntamiento de San Leonardo de Yagüe.

Tercera: Mediante el presente Convenio, la Corporación se compromete a mantener hacia el personal laboral y funcionario fijo los mismos aspectos sociales y retributivos.

Cuarta: Es voluntad de las partes que todas las mejoras sociales, sindicales y de empleo del presente Convenio serán igualmente aplicables al personal funcionario del Ayuntamiento, que en tanto no disponga de representante sindical propio podrá hacerse representar a través del delegado de personal laboral o del delegado de sección sindical.

Quinta: El Personal que preste servicio en el Ayuntamiento de San Leonardo de Yagüe y sus retribuciones vengán determinadas por conciertos con otras Administraciones Públicas, vía subvenciones, etc., les será de aplicación el régimen especial derivado del propio concierto. Respecto del personal con contrato temporal, únicamente el personal que preste servicio con una duración continuada superior a un año, tendrá derecho a las prestaciones sociales establecidas en el presente Convenio.

Para las contrataciones temporales que se realicen, las retribuciones serán establecidas en cada caso en razón del grado de titulación/formación exigido y siguiendo criterios análogos a lo previsto en el presente Convenio.

Sexta: La reducción de jornada consecuente con la implantación de la jornada de 35 horas y media semanales se aplicará, en lo que respecta al puesto de Auxiliar de Biblioteca, con las libranzas correspondientes en los sábados.

Séptima: Las partes firmantes se adhieren al Acuerdo Interprofesional para la Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León (ASACL) y a los procedimientos de solución de conflictos incluidos en el ámbito de aplicación del mismo. De esta adhesión, se dará traslado al Servicio Regional de Relaciones Laborales (SERLA) a los efectos oportunos.

Octava: El Ayuntamiento, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 9, dada la necesidad de dotarse de recursos adicionales que permitan mejorar la calidad de los servicios que

prestan sus empleados, así como adecuar las retribuciones complementarias al contenido concreto y condiciones en que se prestan los distintos puestos de trabajo, generará en sus presupuestos fondos adicionales en los términos que siguen:

a) Un fondo adicional por mejora de calidad y cumplimiento de objetivos, disponible en enero de 2009, por una cuantía igual al menos a la suma del 1% de la masa retributiva global de 2008, más la diferencia porcentual de la posible desviación del IPC, en términos reales, sobre el incremento genérico que contemple la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2008 y aplicada sobre la masa retributiva global anual de 2007. La forma de asignación y la consolidación de la aplicación de dicho fondo, en los complementos que procedan, deberá acordarse en la Comisión Paritaria antes del día 28 de febrero de 2008 a través de una valoración objetiva de los puestos de trabajo donde se tengan en cuenta los conceptos de responsabilidad, dedicación, dificultad técnica, penosidad y peligrosidad.

b) En enero de cada año de vigencia se generará un fondo adicional en los mismos términos que establece el párrafo anterior.

DISPOSICIONES FINALES

Primera: En todo lo no contemplado en el presente Convenio se estará a lo contemplado en la legislación vigente.

Para aquello que pudiera resultar afectado de este Convenio, por desarrollo legislativo o reglamentario del Estatuto Básico de los Empleados Públicos de aplicación al personal laboral de la Administración Local o cualquier otra legislación que sea de aplicación al personal de la administración autonómica o central, se negociará su aplicación con la representación del personal.

Segunda: La representación de la Corporación cuenta con la pertinente autorización del Pleno Municipal que tiene aprobado el texto del convenio y las retribuciones que en él se reflejan.

Tercera: De la firma y del contenido del presente Convenio se dará cuenta a la oficina pública a que hace referencia la Ley Orgánica de Libertad Sindical y se publicará, en su caso, en el **Boletín Oficial de la Provincia**.

ANEXO I

RETRIBUCIONES PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE SAN LEONARDO

RETRIBUCIONES MENSUALES AÑO 2009

Denominación Puesto trabajo	Grupo C.D.	Sueldo Base mes	Complemento del Puesto mes	Productividad mes	Pagas extras X 2	Total anual
Oficial de 1ª albañil	D (C2) 16	1.084'86	303'66	115'57	1.504'09	21.057'26
Oficial 1ª O. Serv. Múltiples	D (C2) 16	1.084'86	655'98	115'70	1.856'54	25.991'56
Operario Servicios Múltiples	E (AP) 14	973'37	385'48	114'97	1.473'82	20.633'48
Operario Servicios Múltiples	E (AP) 14	973'37	385'48	114'97	1.473'82	20.633'48
Auxiliar Biblioteca ½ jornada	D (C2) 18	568'88	213'54	28'43	810'85	11.351'90

Soria, 6 de octubre de 2009.– La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo de Soria, Noemí Molinuevo Estéfano.

3357

Sección de Relaciones Laborales y Recursos

Rfra.: Acuerdo Condiciones de Trabajo. Ayuntamiento de San Leonardo de Yagüe

VISTO el Texto del Acuerdo sobre Condiciones de Trabajo del Personal Funcionario del Ayuntamiento de San Leonardo de Yagüe, recibido el 4 de septiembre de 2009 y suscrito en fecha 4 de mayo de 2009, de una parte, por el Sr. Alcalde - Presidente en representación del Ayuntamiento y, de otra, por la representación del personal funcionario, y de conformidad

con lo dispuesto en el art. 38 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público

Y de acuerdo con los siguientes HECHOS:

PRIMERO: Con fecha 8 de septiembre de 2009, esta Oficina Territorial requiere de la Comisión Negociadora del Acuerdo sobre Condiciones de Trabajo del Personal Funcionario del Ayuntamiento de San Leonardo de Yagüe, para la subsanación, en el plazo de 10 días, de la deficiencia apreciada en la documentación presentada y referida a la omisión de las actas de las distintas sesiones celebradas durante la negociación del acuerdo.