

III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE

55**BECERRIL DE LA SIERRA**

PERSONAL

**ACUERDO MARCO DEL AYUNTAMIENTO DE BECERRIL DE LA SIERRA
Y SU PERSONAL FUNCIONARIO**

PREÁMBULO

La Corporación Municipal del Ayuntamiento de Becerril de la Sierra y los representantes sindicales, como representantes legales de los trabajadores en dicho Ayuntamiento, al amparo de la autonomía que constitucionalmente se reconoce a las Corporaciones Locales y legalmente les corresponde, admiten que la organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Administración y de su personal directivo, y consideran que para mejorar la prestación de los servicios a los ciudadanos y adecuarlos a las nuevas demandas sociales, de una forma ágil, eficiente y eficaz, requiere de la colaboración franca y abierta entre la Corporación Municipal y la representación sindical de los trabajadores.

Todas las partes se reconocen como interlocutores válidos y legitimados conforme al artículo 37 del EBEP.

CAPITULO I.- DISPOSICIONES GENERALES**ARTÍCULO 1.- FINALIDAD.**

El presente Acuerdo establece y regula las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo del personal Funcionario del Ayuntamiento de Becerril de la Sierra.

ARTÍCULO 2.- AMBITO DE APLICACION PERSONAL.

Afectará este Acuerdo a todos los funcionarios que presten sus servicios de forma continuada en el Ayuntamiento en cualquiera de sus modalidades.

ARTÍCULO 3.- AMBITO TEMPORAL Y VIGENCIA.

El presente Acuerdo entrará en vigor desde el momento de la firma de las partes, independientemente de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid y sus efectos económicos lo serán con carácter retroactivo a partir del 1 de Enero de 2009.

La duración del presente Acuerdo será desde el 1 de Enero de 2009 hasta el 31 de Diciembre de 2015, excepto en los temas que se especifican a continuación cuya negociación se efectuará anualmente.

1. La valoración y clasificación de los puestos de trabajo
2. La jornada y horarios (trabajos en domingos y festivos)
3. El fomento de empleo y las jubilaciones, las horas extraordinarias y su valoración económica, plazas vacantes, suplencias, participación en la O.E.P.
4. Planes de formación, aplicándose como referencia mínima los acuerdos que establezca el A.M.R para la Administración Local.
5. Cuantía y distribución de los fondos adicionales.

ARTÍCULO 4.- DENUNCIA Y REVISION.

El presente Acuerdo se considerará denunciado el 30 de Noviembre de 2014. No obstante, será de aplicación a todos los efectos hasta el momento de la aprobación de otro acuerdo que lo sustituya.

Cualquiera de las partes firmantes de este convenio podrá denunciarlo, por escrito, para su revisión.

En caso de denuncia y hasta el momento de la aplicación de un nuevo Acuerdo, continuará en vigor el presente.

Si ninguna de las partes hiciera uso de la facultad de revisar el Acuerdo, éste se entenderá prorrogado tácitamente por años naturales, incluidas tanto las cláusulas normativas como las obligacionales, pudiendo denunciarse durante el último trimestre de cada prórroga.

ARTÍCULO 5.- INDIVISIBILIDAD DEL ACUERDO.

Las condiciones pactadas en el presente acuerdo, forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica serán consideradas global y conjuntamente. Se considera texto global del Acuerdo, el articulado, disposiciones anexas y tablas salariales, así como las posibles modificaciones pactadas por la Mesa de Negociación Permanente.

ARTÍCULO 6.- GARANTIA PERSONAL.

Las retribuciones y demás condiciones establecidas en este Acuerdo compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones o mejora de las condiciones laborales que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de cualquier índole o contratos individuales, solo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Acuerdo, siendo de aplicación directa las que mejoren cualquiera de las condiciones del presente acuerdo.

En caso contrario, serán compensadas y absorbidas, manteniéndose el presente Acuerdo en sus propios términos, en la forma y condiciones que quedan pactadas.

CAPITULO II.- ORGANOS DE VIGILANCIA.

ARTÍCULO 7.- COMISION PARITARIA DE VIGILANCIA, INTERPRETACION Y DESARROLLO DEL ACUERDO.

Se constituye una comisión paritaria en el presente Acuerdo con las funciones que se especifican en el artículo siguiente. Dicha comisión se reunirá a instancia de parte en los tres días siguientes a la notificación escrita, excepto en caso de emergencia, que se reunirá a la mayor brevedad posible, indicando la causa de dicha reunión, y estará integrada por cinco representantes de los trabajadores en proporción de la representación sindical obtenida en las últimas elecciones y cinco miembros por parte de la corporación, designados por el Pleno.

Para la reunión de la Comisión Paritaria será necesario, al menos, que lo soliciten 2/3 de una de las partes. Una vez convocada en forma y plazo, la reunión se celebrará aunque no se encuentren presente todos los miembros de cada una de las partes.

Los acuerdos de la comisión paritaria requerirán para su validez la mayoría de las partes presentes en la sesión, y se admitirán asesores por ambas partes.

ARTÍCULO 8.-FUNCIONES DE LA COMISION PARITARIA

Serán funciones de la Comisión Paritaria:

1. Interpretación, estudio y aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Acuerdo.
2. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
3. Solución de conflictos, tanto individuales como colectivos, que se susciten en el ámbito del Acuerdo, en los términos que se establecen en el mismo.
4. Actualización de las normas y acuerdos del Acuerdo marco estudiando las necesidades y procediéndose en consecuencia.

ARTÍCULO 9.- CONSTITUCION DE LA COMISION PARITARIA.

Dentro del plazo de quince días desde la firma del presente acuerdo, se constituirá la Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Desarrollo del Acuerdo.

ARTÍCULO 10.- MESA DE NEGOCIACION PERMANENTE:

Esta mesa, se constituirá anualmente, y serán objeto de negociación las materias relacionadas con el Artículo 37.1 del Estatuto Básico del Empleado Público, y demás normas de aplicación, además de particularmente las recogidas en el artículo 3 de este Acuerdo.

Se podrán reunir de forma extraordinaria, urgentemente y sin necesidad de cumplir el plazo de un año por la convocatoria de la mitad más uno de alguna de las partes.

Tendrán la misma composición y funcionamiento que la mesa negociadora firmante del presente Acuerdo y la Comisión Paritaria. Podrán también acudir asesores por ambas partes.

Los acuerdos, de la Mesa de Negociación son de carácter obligatorio y vinculante para ambas partes, teniendo el mismo valor que el Acuerdo y pasarán a integrarse como Anexos al mismo con la naturaleza obligatoria o normativa según corresponda. Los acuerdos y peticiones, se recogerán en actas y se les dará la debida publicidad en los correspondientes centros de trabajo.

CAPITULO III.- ORGANIZACION DEL TRABAJO.**ARTÍCULO 11.- COMPETENCIA ORGANIZATIVA.**

1. La organización del trabajo es facultad exclusiva del Ayuntamiento, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación reconocidos a los representantes de los Empleados Públicos.

Cuando las decisiones que afecten a las condiciones de trabajo del personal incluido en el ámbito del presente Acuerdo, se negociarán dichas condiciones con los representantes de los empleados públicos, de acuerdo con la legislación vigente, en el ámbito correspondiente.

2. El objetivo de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de eficacia de los servicios, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales adscritos a los mismos.

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- a) La planificación y ordenación de los recursos humanos.
- b) La adecuación y suficiencia de las plantillas a las necesidades del servicio.
- c) La adecuada y eficaz adscripción profesional de los empleados/as.
- d) La profesionalización y promoción de los empleados/as.
- e) La identificación y valoración de los puestos de trabajo.
- f) La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.

CAPITULO IV.- TIEMPO DE TRABAJO**ARTÍCULO 12.- JORNADA LABORAL**

La jornada laboral dentro de los límites establecidos en el presente Acuerdo, vendrá determinada en su cómputo de horas y en distribución diaria y semanal por la naturaleza, características específicas y exigencias de funcionamiento de los distintos servicios municipales, siendo de 1.533 horas anuales.

Se podrá establecer un turno de libranza los sábados siempre que el servicio lo permita.

La jornada laboral efectiva establecida con carácter general en el párrafo anterior será la vigente, sin perjuicio de la implantación del horario flexible a tenor de las normas establecidas.

Cada funcionario municipal dispondrá de un periodo de hasta treinta minutos diarios para descanso con carácter general, sin perjuicio de lo que se establezca en los horarios específicos y sin que en ningún caso puedan interrumpirse los servicios municipales.

ARTÍCULO 13.- FIESTA PATRONAL.

Durante la vigencia del presente Acuerdo, en la semana de la fiesta patronal de la localidad, se reducirá la jornada de trabajo en dos horas; en los servicios donde no sea posible la libranza anterior se compensará a los trabajadores con días libres o abono de horas extraordinarias.

ARTÍCULO 14.- JORNADAS ESPECIALES.

La comisión paritaria estudiará las jornadas especiales, turnos de trabajo, trabajos en festivos, etc., y las compensaciones a los trabajadores que realicen las mencionadas jornadas.

Sábados.- Los sábados se abrirán las oficinas del Ayuntamiento desde las 9'30 hasta las 13'00, siendo el servicio cubierto por un trabajador, asignado de forma rotativa.

CAPITULO V.- VACACIONES, LICENCIAS, PERMISOS Y EXCEDENCIAS.**ARTÍCULO 15.- VACACIONES.**

1.- El periodo de vacaciones retribuidas, cuyo disfrute será obligatorio y no compensable económicamente, se estipula en función de los años de servicio de la siguiente forma:

De 1 a 14 años de servicio.....	un mes natural o 22 días hábiles
De 15 a 19 años de servicio.....	23 días hábiles.
De 20 a 24 años de servicio	24 días hábiles.
De 25 a 29 años de servicio.....	25 días hábiles
A partir de los 30 años.....	26 días hábiles.

El cómputo del periodo vacacional se hará en función de los años de servicio cumplidos en el año anterior.

2.- Las vacaciones podrán disfrutarse en fracciones mínimas de cinco días hábiles (entendiendo los sábados como inhábiles a estos efectos) a lo largo de todo el año natural, siempre que no cause detrimento en el servicio, cuya cobertura debe quedar garantizada en todo momento.

3.- Los periodos de disfrute serán preferentemente a elección del empleado público teniendo en cuenta la mayor o menor actividad del departamento, así como las necesidades del servicio. En el caso de necesidades del servicio al menos la mitad del período vacacional será a elección del empleado público en todo caso.

4.- En la elección de los periodos vacacionales que coincidan con las vacaciones escolares, únicamente tendrán preferencia los padres o madres que tengan hijos, o menores legalmente acogidos en edad escolar. A igualdad de condiciones se establecerá por sorteo y a partir de dicho momento por orden rotativo.

5.- Cuando el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad, o con su ampliación por lactancia, las funcionarias tendrán derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

6.- Se retrasará el comienzo de las vacaciones cuando el día laboral inmediato anterior al fijado para su comienzo, el trabajador se encuentre en situación de IT por enfermedad o accidente, en cuyo caso lo iniciará cuando salga de dicha situación de acuerdo con las necesidades del servicio, excepto en el supuesto de que haya transcurrido el año natural al que corresponda tal periodo vacacional, en cuyo caso no podrá ser disfrutado al año siguiente.

Iniciado el periodo vacacional sólo se interrumpirá el cómputo del mismo por los siguientes motivos:

- a) En cualquier caso, por maternidad, en cuyo supuesto el tiempo que reste de vacaciones se sumará al periodo de descanso establecido legalmente.
- b) Si durante el disfrute de las vacaciones el trabajador/a padeciese una situación de Incapacidad Temporal, dictaminada por la Seguridad Social, no se computarán a efectos de duración de las vacaciones los días que hubiera durado esta situación. Será condición inexcusable, la comunicación de la interrupción el mismo día que se produzca, así como la entrega del parte de baja en el plazo máximo de 5 días y de los posteriores partes de confirmación.

7.-Las vacaciones se disfrutarán en el período comprendido entre el día 1 de mayo y el 30 de octubre, al menos quince días, excepto para el personal con funciones de carácter especial que se estará a lo acordado en su cuadrante. En todo caso las vacaciones no se podrán sustituir por días festivos. No obstante, la Comisión Paritaria será informada de la relación nominal del personal afectado por la segunda parte del párrafo anterior.

8.-Cuando por necesidades del servicio y habiendo sido solicitadas por el empleado público, no se puedan disfrutar al menos quince días de vacaciones dentro del período establecido en el párrafo anterior, el Ayuntamiento compensará al trabajador con 450,76 Euros.

9.-Para el colectivo afectado por el presente Acuerdo las vacaciones no podrán empezar en domingo, sábado, festivo o día libre.

10.-El salario a percibir durante las vacaciones será el correspondiente a toda la retribución mensual real que esté percibiendo el empleado público según categoría.

11.-El plan de vacaciones deberá quedar fijado antes del 31 de Marzo de cada año.

ARTÍCULO 16.- LICENCIAS Y PERMISOS RETRIBUIDOS.

En materia de licencia y permisos retribuidos se atenderá a lo regulado en la legislación vigente aplicable en cada momento y a lo que se dispone en los párrafos siguientes:

Todos los empleados vinculados a este Acuerdo, previa solicitud, autorización y justificación, podrán disfrutar de los siguientes permisos:

1. Por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género:

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 funcionaria 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 funcionario, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios 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, 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 funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, 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 funcionarios 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 funcionaria: las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencias 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 funcionarias 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.

2. Quince días por matrimonio civil o religioso o pareja de hecho.
3. Tres días por nacimiento o adopción del hijo del trabajador.
4. Se establecen ocho días de licencia, no recuperables, al año que se disfrutarán de forma no continuada y partida en periodos de tiempo a elección del trabajador. Tales días no podrán acumularse a las vacaciones anuales retribuidas, ni a los puentes, cuidando las necesidades del servicio y previa notificación al responsable de área con 48 horas de antelación, salvo en casos de urgencia justificada. Estos días se disfrutaran durante el año y se perderá su derecho a disfrutarlos si no se han tomado antes del 15 de Enero del año siguiente, salvo que por necesidades del servicio no se hubiera podido disfrutar de ellos.

5. Por matrimonio de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, un día natural y dos días naturales en caso de desplazamiento.

A efectos de lo dispuesto en este artículo, se considerará desplazamiento más de 300 kilómetros en cada viaje de ida-vuelta desde el centro de trabajo.

6. Por fallecimiento, accidente, hospitalización, operación o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles ampliables a cinco a criterio de la Comisión Paritaria cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

7. Cuando se trate del fallecimiento, accidente, hospitalización, operación 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.

8. Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.

9. Durante el periodo de campaña electoral, sindical, municipal, autonómica, nacional o europea, para todos los empleados públicos que figuren como candidatos, debidamente publicados en el boletín oficial correspondiente, en su caso.

10. Por traslado de domicilio o cambio de residencia habitual, dos días naturales.

11. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida laboral y familiar.

12. Por el tiempo necesario para asistencia a consulta de medicina general y especialistas, así como en los casos imprescindibles de familiares a su cargo o menores legalmente acogidos.

En el supuesto de familiares a su cargo, serán, en todo caso, los padres, hijos menores de 18 años y aquellos familiares hasta el segundo grado que por razón de edad o impedimento físico o psíquico, convivan con el trabajador o trabajadora.

En los demás supuestos únicamente será asimilable a esta situación aquellas personas sobre las que se tenga la tutela o guarda legal.

Para hacer efectivo este derecho, deberá constar en la ficha personal de los trabajadores y trabajadoras municipales las personas comprendidas en este apartado.

El trabajador vendrá obligado a presentar, una vez efectuada la consulta, documento donde conste la hora de la cita y la de salida de la consulta médica.

13. Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas. Técnicas de fecundación asistida.

14. 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 funcionaria 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.

15. Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o el funcionario 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.

16. En caso de intervención quirúrgica o internamiento en centros hospitalarios del cónyuge o persona asimilada, ascendiente o descendiente del trabajador o de su cónyuge o persona asimilada, sin perjuicio de lo reseñado en el artículo anterior, tendrán derecho a otro permiso de hasta seis días, con una reducción del 50% de su salario.

17. El personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos, podrá solicitar previa justificación adecuada, licencia sin sueldo, por un plazo no inferior a 15 días ni superior a seis meses. Dichas licencias les serán concedidas dentro del mes siguiente al de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del servicio. La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de seis meses en un periodo de dos años naturales.

18. Por el tiempo indispensable para la asistencia a las sesiones de un tribunal de exámenes u oposiciones con nombramiento de la autoridad competente.

19. Los días 24 y 31 de Diciembre y Sábado Santo permanecerán cerrados los servicios municipales, a excepción del registro General del Ayuntamiento, que se mantendrá abierto de 10 a 12 horas por turno rotativo entre los trabajadores adscritos al referido servicio. Asimismo prestaran sus servicios aquellos otros departamentos municipales que habitualmente ejerzan sus funciones en domingos y festivos.

20. Se establecen cuatro puentes para cada uno de los años de vigencia del presente convenio, de los cuales serán elegidos dos alternativos y a turnos del 50% de la plantilla.

21. En los servicios donde no puedan aplicarse las libranzas según el presente artículo, se compensará a los trabajadores con el equivalente de días libres no disfrutados o, a elección del trabajador, con descuentos horarios en su caso.

22. En caso de no recibir respuesta a las solicitudes de licencias y permisos retribuidos a las que se refiere este artículo, se entenderán como aprobadas la mismas.

23. Salvo que expresamente se indique lo contrario, dichos permisos tendrán carácter retribuido y no recuperable.

ARTÍCULO 17.- EXCEDENCIAS.

Todo trabajador vinculado al presente Acuerdo, y cumpliendo los requisitos que en cada caso se determinan, tendrá derecho a excedencia que se solicitará con al menos 60 días de antelación, salvo que el trabajador justifique la imposibilidad de cumplimiento de dicho plazo, y no podrá ser inferior en su duración a seis meses ni superior a cinco años. Si los servicios prestados fueran de tres años completos o más, el tiempo de excedencia podrá ser de hasta diez años, pudiendo solicitar su reingreso entre estos periodos. El reingreso o renovación se solicitará con sesenta días de antelación al término del plazo solicitado salvo que el trabajador justifique la imposibilidad de cumplimiento de dicho plazo.

La excedencia de los funcionarios de carrera podrá adoptar las siguientes modalidades:

- A) Excedencia voluntaria por interés particular.
- B) Excedencia voluntaria por agrupación familiar.
- C) Excedencia por cuidado de familiares.
- D) Excedencia por razón de violencia de género.

A) Excedencia voluntaria por interés particular.

Los funcionarios de carrera podrán obtener la excedencia voluntaria por interés particular cuando hayan prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante un periodo mínimo de cinco años inmediatamente anteriores, o menor si así se establece en las leyes de la función pública que se dicten en desarrollo del EBEP.

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

Procederá declarar de oficio la excedencia voluntaria por interés particular cuando finalizada la causa que determinó el pase a una situación distinta a la de servicio activo, se incumpla la obligación de solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo en que se determine reglamentariamente. En tal caso el trabajador no tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

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

Con la excepción prevista en el párrafo tercero, el puesto de trabajo desempeñado se reservará hasta un máximo de cinco años, de la siguiente forma:

- Por cinco años inmediatamente anteriores de trabajo efectivo: 2 años de reserva.
- Por 8 años inmediatamente anteriores de trabajo efectivo: 3 años de reserva.
- Por 11 años inmediatamente anteriores de trabajo efectivo: 4 años de reserva.
- Por 14 años inmediatamente anteriores de trabajo efectivo: 5 años de reserva.

Transcurridos estos períodos el trabajador tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría. Si la vacante fuera de una categoría inferior, podrá optar a ella siempre que posea la adecuación profesional para el puesto, con las retribuciones correspondientes a esa categoría inferior, y esperar a que se produzca la que a su categoría profesional corresponda.

En el caso de que un trabajador solicite la excedencia voluntaria por interés particular tras haber permanecido en excedencia por cualquier otro de los supuestos contemplados en el presente artículo, se computará el tiempo de reserva de su puesto por la anterior excedencia, pudiendo solicitar solamente la reserva por el tiempo que reste hasta un máximo de cinco años cumpliendo el período de tiempo de trabajo efectivo inmediatamente anterior requerido a tal efecto.

B) Excedencia voluntaria por agrupación familiar.

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

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

El puesto de trabajo desempeñado se reservará durante dos años. Transcurrido este período el trabajador tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría. Si la vacante fuera de una categoría inferior, podrá optar a ella siempre que posea la adecuación profesional para el puesto, con las retribuciones correspondientes a esa categoría inferior, y esperar a que se produzca la que a su categoría profesional corresponda.

C) Excedencia por cuidado de familiares.

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

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

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

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

El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. El puesto de trabajo desempeñado se reservará durante tres años. Transcurrido este período el trabajador tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría. Si la vacante fuera de una categoría inferior, podrá optar a ella siempre que posea la adecuación profesional para el puesto, con las retribuciones correspondientes a esa categoría inferior, y esperar a que se produzca la que a su categoría profesional corresponda.

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

D) Excedencia por razón de violencia de género.

Las funcionarias 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. Asimismo y por excepción no les serán aplicables los plazos previstos para la solicitud de excedencia y de reingreso.

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

CAPITULO VI.- CONDICIONES ECONOMICAS.**ARTÍCULO 18.- RETRIBUCIONES**

La cuantía de las retribuciones mensuales son las que se especifican en la tabla salarial anexa.

Para el resto de los años de vigencia del presente acuerdo se incrementará las retribuciones en el presupuesto anual, en la misma cuantía o porcentaje que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

ARTÍCULO 19.- RETRIBUCIONES BÁSICAS.

Los conceptos retributivos que integran las retribuciones básicas son:

- A. Sueldo.
- B. Trienios.
- C. Pagas extraordinarias.

A) El sueldo es el concepto retributivo que corresponde a cada una de las Categorías, en la cuantía que se establezca para el personal funcionario con la siguiente correlación entre categorías y grupos de clasificación establecidos en la ley.

B). Todos los trabajadores percibirán en concepto de antigüedad, un complemento salarial por cada tres años de servicios efectivos, la cantidad establecida para cada grupo en las correspondientes Leyes de presupuestos Generales del Estado.

C) El personal afectado por este Convenio, percibirá dos pagas extraordinarias de una mensualidad completa, cada una el 20 de Junio y de Diciembre, en proporción al tiempo trabajado en el semestre natural anterior a cada paga.

ARTÍCULO 20.- RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS.

Las retribuciones complementarias del personal tendrán la siguiente estructura:

El nivel de complemento de destino.

El complemento específico.

El complemento de productividad.

Las gratificaciones.

A). El nivel de complemento de destino se asignará teniendo en cuenta la categoría a que pertenezca el trabajador y deberá estar comprendido entre el nivel mínimo y máximo de acuerdo con la escala en el Anexo I y en función de la Relación de Puestos de Trabajo y el puesto desempeñado.

B). El complemento específico destinado a retribuir la especial dificultad técnica, responsabilidad, dedicación, incompatibilidad exigible para el desempeño de determinados puestos de trabajo y/o las condiciones en las que se desarrolla el trabajo.

C) El complemento de productividad, está destinado a retribuir el grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el funcionario desempeña su trabajo y el rendimiento o resultados obtenidos. En ningún caso tendrá carácter consolidable ni generará derechos individuales respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos.

D). Las gratificaciones por servicios extraordinarios son un concepto retributivo destinado a compensar servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo, que no podrán ser fijas ni periódicas. En ningún caso generarán ni consolidarán ningún derecho a su percepción.

Se regirán por la siguiente tabla:

Festivas.....	36€
Diurnas.....	18€
Nocturnas ...	25€
Domingos....	25€

ARTÍCULO 21.- FECHA DE PAGO DE LAS RETRIBUCIONES

Se establece como día máximo de cobro de las retribuciones mensuales dos días laborables antes de la finalización del mes.

ARTÍCULO 22.- RETRIBUCIONES POR DIETAS Y GASTOS DE VIAJES.

Es la compensación económica que se abonará por la utilización de cualquier medio de transporte por razón de servicio.

En el caso de desplazamiento fuera del término municipal, por razones de trabajo, se establece una dieta de 30 Euros, en la que irá incluida comida y desplazamiento.

El importe de la indemnización a percibir como gasto de viaje por el uso de vehículo particular del trabajador por razón del servicio queda establecido en la cantidad de 24 céntimos de euro por kilómetro para turismos y de 10 céntimos de euro por Kilómetro para motocicleta.

Por lo que afecta a las dietas en territorio nacional, las cantidades serán las establecidas en las Bases de Ejecución del Presupuesto General del Ayuntamiento.

Asistencia a juicio: La asistencia a Juicios u otras citaciones y comparecencias de obligado cumplimiento, como consecuencia del ejercicio de sus funciones, si se realiza dentro de la jornada diaria laboral, computará como tal, si se desarrollan durante la jornada de trabajo se abonarán los gastos justificados, todo ello cuando el juicio sea a causa del desempeño de las funciones del puesto de trabajo, excluidos los supuestos de juicios del trabajador contra el Ayuntamiento.

Los funcionarios/as municipales que sean requeridos por la Administración de Justicia, por razón del servicio, para comparecer u otras citaciones, fuera de su jornada de trabajo, percibirán una compensación económica mínima equivalente a tres horas extraordinarias normales. Para los trabajadores en turno de noche se da la opción de elegir entre una compensación económica mínima equivalente a 4 horas extraordinarias normales diarias que serán festivas u ordinarias según sea en día de trabajo o en día de libranza o disfrutar de la libranza de la noche anterior o posterior a la citación judicial.

Para lo no previsto en el presente Convenio/Acuerdo, será de aplicación supletoriamente, el RD. 462/2002, o norma que lo sustituya.

ARTÍCULO 23.- FONDOS REINTEGRABLES

La Corporación con cargo a los Presupuestos del Ayuntamiento podrá conceder a los trabajadores anticipos por una cantidad máxima de dos mensualidades o 2.500 Euros, reintegrable, sin intereses, en un plazo máximo de 18 meses.

Los criterios para la concesión de estos préstamos serán establecidos por la Comisión Paritaria y podrán solicitarlos todos los trabajadores municipales con más de seis meses de antigüedad en función del tiempo de prestación anual.

En el caso de trabajadores interinos podrá concederse un anticipo máximo del 50% de su mensualidad. En el caso de que su relación contractual se rescinda antes de los dos años, deberá devolver el resto de la cantidad que todavía no ha devuelto.

No podrá solicitarse un nuevo préstamo hasta la fecha de cancelación del anterior, teniendo preferencia los trabajadores que lo soliciten por primera vez.

CAPITULO VII.- SALUD LABORAL

Se estará a lo dispuesto en el Anexo de Seguridad e Higiene de este acuerdo.

CAPITULO VIII.- PRESTACIONES SOCIALES**ARTÍCULO 24.- INCAPACIDAD TEMPORAL**

Se regulan las siguientes situaciones:

1.- Ausencias por enfermedad común o accidente no laboral de uno a tres días de duración, se seguirá el siguiente procedimiento:

1.1.- Ausencia de un día.- El trabajador comunicará su ausencia al responsable del área o persona en quien éste delegue con preferencia hasta una hora después del inicio de la jornada de trabajo, de no producirse el aviso se le descontará como día faltado.

1.2.- Ausencias de dos o tres días.- En estos casos el trabajador, según lo dispuesto en el artículo 17, de la Orden de 13 de octubre de 1967, deberá presentar el parte médico en el plazo de cinco días contando a partir del siguiente a la expedición del parte.

2.- Ausencias por accidente de trabajo, enfermedad profesional, enfermedad común o accidente no laboral de más de tres días de duración, y por baja por maternidad.

En estos casos, el trabajador percibirá el cien por cien de su percepción salarial real mensual (incluidos los complementos de destino, específico y de productividad), desde el primer día de baja, y por un período máximo de dieciocho meses.

Transcurridos tres meses desde la declaración de baja por enfermedad o accidente laboral, el trabajador será declarado en situación de licencia por enfermedad.

El período de licencia por enfermedad será computado a efectos de antigüedad.

La prestación por larga enfermedad sólo será concedida, y en su caso mantenida, si se acredita que la naturaleza y evolución de la enfermedad no habrá de determinar la jubilación del trabajador por incapacidad permanente para el ejercicio de sus funciones por causas de inutilidad física, conforme, establece la ley.

La prestación por larga enfermedad dejaría de percibirse en el momento en que el trabajador se reincorpore al servicio activo, o sea declarado en baja definitiva por jubilación en cualquiera de sus modalidades con señalamiento de la pensión correspondiente.

El trabajador en situación de larga enfermedad continuará siendo beneficiario de todas las prestaciones completas del presente convenio.

Con sujeción en todo caso a lo dispuesto por la Seguridad Social, el trabajador en situación de larga enfermedad será mantenido en situación de afiliado a dicho organismo.

Para el caso de trabajadores disminuidos en su capacidad física, el Ayuntamiento adecuará puestos de trabajo acordes a sus actividades. Se estará a lo dispuesto en la Ley General de la Seguridad Social y en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

ARTICULO 25.-JUBILACION ANTICIPADA Y JUBILACIÓN PARCIAL

Jubilación anticipada.- Los trabajadores que tengan derecho a percibir pensión de jubilación a partir de los 60 años, según las normas de la Seguridad Social, se podrán jubilar

voluntaria e incentivadamente a partir de dicha edad y siempre que lleven al menos cuatro trienios trabajados, percibiendo en el momento de la jubilación los siguientes premios de incentivación:

60 años	4.500 €
61 años	3.750 €
62 años	3.000 €
63 años	2.246 €
64 años	1.500 €

La solicitud dirigida al órgano competente deberá formalizarse al menos dos meses antes del cumplimiento de las edades señaladas anteriormente, y coincidirá el cumplimiento de la edad con el acto de jubilación voluntariamente solicitada.

Jubilación parcial.- El Ayuntamiento llevará a cabo las peticiones de los trabajadores que la soliciten, atendiendo a lo dispuesto en el artículo 67.4 del EBEP.

ARTÍCULO 26.-FONDO DE ACCION SOCIAL.

Durante la vigencia del presente Acuerdo, el Ayuntamiento destinará un 1, 75 % de la masa salarial a financiar acciones y ayudas de carácter social.

Se constituirá una Comisión Paritaria conjunta de Acción Social integrada por representantes de la Corporación Municipal y de los Sindicatos con representación sindical (laborales y funcionarios) que tendrán, entre otras la siguientes funciones:

- Determinar las ayudas sociales para configurar el Plan General de Acción Social.
- Establecer las prioridades y los criterios generales de concesión de ayudas sociales.
- Establecer la asignación económica para su control y gestión en cada ayuda acordada en el Plan General de Acción Social.
- Antes de la aprobación de los Presupuestos Municipales, cada año se reunirá la Comisión Paritaria de Acción Social.
- El déficit o superávit anual se podrá cubrir o asignar respectivamente con cargo a la dotación económica del ejercicio siguiente, debiendo presentarse una memoria balance.

ARTÍCULO 27.-ASISTENCIA LETRADA.

El Ayuntamiento garantizará la asistencia jurídica especializada a los trabajadores municipales que lo soliciten y lo precisen por razones de conflictos derivados de la prestación del servicio.

El trabajador y el Ayuntamiento elegirán el letrado que le defienda.

ARTÍCULO 28.-SEGURO DE VIDA Y ACCIDENTES E INDEMNIZACION POR INVALIDEZ Y MUERTE.

El Comité de Seguridad y Salud estudiará y propondrá las mejoras que considere oportunas sobre la póliza de vida y accidentes contratada actualmente.

La póliza de accidentes se suscribirá para todo los trabajadores contratados, desde el primer día en que presten servicios.

La actual póliza de vida por muerte o invalidez absoluta o permanente por cualquier causa se suscribirá para todos los trabajadores municipales.

Para los trabajadores que no estuvieran cubiertos conforme a lo dispuesto en los anteriores párrafos de este artículo, se contratará el seguro desde el día siguiente a la aprobación de este Acuerdo por el Pleno de la Corporación.

El Ayuntamiento garantizará a los trabajadores municipales, la percepción de 36.000 euros en caso de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, así como 30.000 euros en caso de fallecimiento siempre que se deriven de la relación laboral, previo acuerdo de la Mesa de Negociación Permanente.

Por el Ayuntamiento se elaborará el documento preciso para que el trabajador pueda consignar la persona o personas beneficiarias en caso de muerte.

La cantidad que corresponda será abonada al beneficiario designado por el trabajador o a sus herederos legales. De no existir estos, dicha cantidad iría al Fondo de Acción Social.

En todo caso, el Ayuntamiento, garantizará el pago de estas indemnizaciones.

ARTÍCULO 29.- PREMIO A LA ANTIGÜEDAD.

Se establece un premio anual de antigüedad a los 25 años de servicios ininterrumpidos ó 30 con interrupción en el Ayuntamiento de Becerril de la Sierra, consistente en el abono de una gratificación de haberes por importe de 300 euros.

Se establece un premio a la jubilación por importe de 600 euros.

CAPITULO IX.- FORMACION Y PROMOCION PROFESIONAL.**ARTÍCULO 30.-FORMACION.**

De conformidad con lo previsto en la normativa vigente y para facilitar su formación, el personal afectado por el presente convenio que quiera realizar estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, tendrá derecho a:

- A) Permiso para asistir a los exámenes y demás pruebas sin merma de los haberes y por el tiempo indispensable, según lo recogido en el artículo 15 del presente convenio.
- B) División de las vacaciones anuales, en caso de necesidad, para la realización de exámenes y pruebas de aptitud de carácter oficial.
- C) La Mesa de Negociación Permanente estudiará el admitir reducciones de jornada y modificaciones de la misma.

El trabajador está obligado a solicitar con la debida antelación el permiso correspondiente y a justificar debidamente la asistencia a exámenes y pruebas.

ARTÍCULO 31.-ACTUALIZACIÓN Y PROMOCION PROFESIONAL.

El Ayuntamiento destinará los fondos necesarios para que el personal adscrito a este Acuerdo pueda realizar los cursos destinados, prioritariamente a la adaptación a las nuevas tecnologías, reciclaje profesional, desarrollo de recursos humanos y actualización normativa, con el objeto de alcanzar de forma progresiva los niveles de inversión de recursos para la formación existentes en la U.E.

Para formación Continua se constituirá una Comisión Paritaria conjunta de Formación integrada por representantes de la Corporación Municipal y de los Sindicatos con representación sindical (laborales y funcionarios) que tendrán, entre otras la siguientes funciones:

- Determinar los cursos de formación para configurar el Plan de Formación anual.
- Establecer las prioridades y los criterios generales de concesión de los cursos.
- Establecer la asignación económica para su control y gestión.
- Antes de la aprobación de los Presupuestos Municipales, cada año se reunirá la Comisión de Formación.
- El déficit o superávit anual se podrá cubrir o asignar respectivamente con cargo a la dotación económica del ejercicio siguiente, debiendo presentarse una memoria balance.

El Ayuntamiento, directamente o en régimen de concierto con centros oficiales homologados o reconocidos, organizará cursos de capacitación profesional que tendrán carácter de obligatorios para la adaptación o reciclaje de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador en su empleo, en los supuestos de transformación o modificación funcional de los servicios. En estos supuestos el tiempo de asistencia a los cursos se considerará, a todos los efectos, como de trabajo efectivo.

CAPITULO X.-EMPLEO, ACCESO Y PROMOCION.**ARTÍCULO 32.-EMPLEO.**

1º) Los puestos de trabajo de carácter estructural que pudieran estar ocupados por personal interino se transformará en puestos de trabajo para personal funcional, que serán cubiertos con arreglo a los procedimientos establecidos.

2º) El Ayuntamiento se compromete a la normalización de la Oferta de Empleo Público con carácter anual (Aprobación, Publicidad, Desarrollo, Contratación, etc.) evitando interinidades y temporalidades superiores a este período.

3º) El Ayuntamiento garantizará la creación en plantilla de los puestos de trabajo necesarios para la prestación de los servicios profesionales de carácter permanente.

El Ayuntamiento informará, con carácter previo a los representantes de los trabajadores sobre los cambios en las modalidades de prestación de servicios o las formas de gestión de los mismos y en los casos de ampliación, nueva creación y desaparición.

ARTÍCULO 33.-SISTEMA DE SELECCION DE PERSONAL.

El tribunal estará constituido paritariamente por un miembro de cada Sindicato con representación en el Ayuntamiento de Becerril, y el mismo numero de miembros por la corporación; se podrán llevar asesores por ambas partes pudiendo ser personal cualificado. En el caso de que una de las partes este descompensada respecto de la otra se adecuara según representación el numero de miembros a nombrar.

Las bases serán confeccionadas de acuerdo con la ley.

Las vacantes que se produzcan en la plantilla, serán provistas por riguroso orden, a través de la siguiente prelación:

Los excedentes voluntarios que soliciten su reingreso, para su mismo puesto de trabajo u otro de categoría inferior.

Por concurso de traslado entre el personal Funcionario de la misma categoría del Ayuntamiento de Becerril de la Sierra.

Por promoción interna a través de concurso, concurso-oposición u oposición, a determinar en cada caso conforme a lo establecido por la Ley.

Nuevo ingreso, para todos aquellos puestos de trabajo que no se hubieran cubierto por promoción interna, comprendidos en la oferta pública de empleo, que anualmente apruebe el Ayuntamiento.

El acceso a Cuerpos o Escalas del Grupo C podrá llevarse a cabo a través de la promoción interna desde Cuerpos o Escalas del Grupo D del área de actividad o funcional correspondiente, cuando éstas existan, y se efectuará por el sistema de concurso-oposición, con valoración en la fase de concurso de los méritos relacionados con la carrera y los puestos desempeñados, el nivel de formación y la antigüedad.

A estos efectos se requerirá la titulación establecida en el artículo 25 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, o una antigüedad de diez años en un Cuerpo o Escala del Grupo D, o de cinco años y la superación de un curso específico de formación al que se accederá por criterios objetivos. (Según indica Disposición adicional novena. Promoción interna del Grupo D al C. del R.D. 364/1995 de 18 de marzo).

ARTÍCULO 34.-TURNO DE TRASLADOS.

Podrá concurrir a este turno, cualquier trabajador fijo del Ayuntamiento de Becerril que pertenezca al mismo grupo profesional, adjudicándose este, a propuesta del Tribunal Seleccionador, que se forme en cada caso.

En todo caso, será necesario demostrar la adecuación profesional requerida para el puesto de trabajo y superar un concurso que se resolverá mediante baremo establecido al efecto, y, si se estima oportuno, una prueba objetiva de adecuación al puesto que se opta.

En igualdad de condiciones se otorgará preferencia al trabajador de mayor antigüedad, y si subsistiese la igualdad, al de mayor edad.

ARTÍCULO 35.-PROMOCION INTERNA:

Resuelto el turno de traslado, las plazas vacantes resultantes se sacarán a concurso, la selección de trabajadores se realizará entre los trabajadores fijos, que reúnan los requisitos establecidos en la convocatoria y de acuerdo con los siguientes criterios:

A) Realización de una prueba práctica o teórica relacionada con la categoría profesional y el puesto de trabajo a cubrir.

B) Valoración de los años de servicio prestados en la categoría profesional que se ostenta.

C) Valoración de cursos directamente relacionados con la categoría profesional y el puesto de trabajo a desempeñar.

La plaza o puesto de trabajo ofertado, se adjudicará al aspirante con mayor puntuación, no obstante podrá declararse desierta a juicio del Tribunal Seleccionador, si no fuera superada la prueba práctica propuesta por ninguno de los aspirantes.

En tanto no se oponga a las normas que se dicten en desarrollo del Estatuto Básico de la

Función Pública, la promoción interna del grupo D actual al grupo C actual se realizará de acuerdo con lo dispuesto en la Disposición Adicional 9ª del RD 364/1995, de 18 de marzo.

ARTÍCULO 36.-NUEVO INGRESO.

Los puestos de trabajo de carácter fijo que no se hayan cubierto por promoción interna, comprenderán la Oferta de Empleo Público.

Se reservará un 10% de estas plazas para personal discapacitado.

En lo no previsto en el presente capítulo el Acuerdo se regirá por lo dispuesto en la legislación vigente.

CAPITULO XI.-DERECHOS SINDICALES.

ARTÍCULO 37.-REPRESENTANTES SINDICALES.

Los representantes sindicales, sin perjuicio de las competencias, funciones, garantías y derechos en general recogidos por las disposiciones legales, tendrán los siguientes derechos:

1. Los representantes sindicales dispondrán de tiempo retribuido para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses de los trabajadores. Las horas mensuales necesarias para cubrir esta finalidad se fija en 15 horas.
No se incluirá en el cómputo de horas el empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por el Ayuntamiento.
2. Los representantes sindicales tendrán derecho a ser sustituidos durante sus horas sindicales, mediante aviso de 24 horas con carácter ordinario y previo aviso no necesario con carácter de urgencia.
De no realizarse la sustitución, en ningún caso quedará limitado el derecho del trabajador a realizar sus actividades sindicales.
3. Conocer y consultar el registro de accidentes de trabajo y las causas de los mismos, consultar el libro de matrícula, el libro de visitas de la Inspección de Trabajo. Tendrán acceso y visarán el cuadro horario del cual recibirán una copia. También recibirán una copia de los modelos TC1 y TC2 de las cotizaciones a la Seguridad Social, de las tablas salariales de todos los trabajadores, incluyendo todos los conceptos, a un ejemplar de la memoria anual y a cuantos otros documentos relacionados con las condiciones de trabajo que afecten a los trabajadores.
4. Se pondrá, siempre que las posibilidades lo permitan, a disposición de los órganos de representación y Secciones Sindicales un local adecuado, provisto de medios informáticos (ordenador, conexión a Internet), teléfono y el correspondiente mobiliario para que puedan desarrollar sus actividades sindicales representativas, deliberar entre si y comunicarse sus representados, facilitándose el material de oficina necesario.
5. Derecho a la utilización de fotocopidora, multcopista y demás aparatos de reprografía, para uso de la administración interna de los representantes de los Órganos de Representación y Secciones Sindicales y siempre que las posibilidades lo permitan.
6. Se facilitará a los representantes de los Órganos de Representación y Secciones Sindicales los tabloneros de anuncios necesarios para que coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y estimen pertinentes, sin más limitaciones que las expresamente señaladas por la Ley. Dichos tabloneros se instalarán en lugares claramente visibles para permitir que la información llegue a los trabajadores fácilmente.
7. Será necesaria la consulta previa a los representantes sindicales siempre que se tomen decisiones que modifiquen las condiciones generales establecidas en los diferentes acuerdos y contratos de trabajo y su negociación en la Mesa de Negociación Permanente, así como la comunicación y negociación con los trabajadores afectados. En el curso de estas negociaciones, los representantes de los trabajadores podrán estar asesorados por los expertos que en cada materia designen.
8. Los representantes de los trabajadores, tendrán además de las garantías recogidas en el presente Acuerdo las establecidas en los apartados a), b) y c) desde el momento de su elección como candidatos, hasta 2 años después del cese en su cargo.
9. Los miembros de órganos de representación y los delegados sindicales podrán acordar la acumulación de todas o parte de las horas sindicales de sus miembros en uno o en varios, previa comunicación a la Concejalía de Personal.

10. Sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley L.O.L.S., las Secciones Sindicales legalmente constituidas y que hayan obtenido más de un 10% de la representación del personal y las firmantes del acuerdo tendrán derecho a un delegado sindical, teniendo estos las mismas garantías que los miembros de los órganos de representación, además de los recogidos en LOLS.

ARTÍCULO 38.-ASAMBLEAS.

Para la convocatoria y celebración de Asambleas, se observará lo legalmente previsto correspondiendo la convocatoria a:

- a) Los representantes de los trabajadores.
- b) Los representantes de los Sindicatos con representación.
- c) Los órganos de representación.

Se garantizarán los servicios mínimos y el orden en las mismas por los solicitantes.

Las solicitudes o preavisos deberán dirigirse al Sr. Alcalde o en su caso a quien legalmente proceda, con una antelación mínima de 48 horas con carácter extraordinario, siempre por escrito y con el orden del día a tratar. Se considerará autorizada la asamblea si en las 48 horas anteriores al inicio de la misma no se ha recibido denegación expresa y justificada de la misma.

El Ayuntamiento está obligado a facilitar un local adecuado para la realización de asambleas.

Si las asambleas son convocadas dentro de la jornada de trabajo:

Se dispondrá de 40 horas anuales.

Las convocadas media hora antes del fin o media hora después del inicio de la jornada, no serán computadas en el apartado anterior, si bien con este carácter sólo podrán celebrarse dos asambleas mensuales.

ARTÍCULO 39.- DERECHO A LA HUELGA

La Corporación reconoce el derecho de huelga de todos los funcionarios públicos, en los términos legales. La Comisión Paritaria elaborará una propuesta de servicios mínimos a partir de la entrada en vigor del presente Acuerdo Marco.

La fórmula de descuento de huelga para todos los trabajadores municipales con independencia de que la huelga sea de hora o de jornada completa será la si

RETRIBUCIONES - PRODUCTIVIDAD / 30

ARTÍCULO 40.-SECCIONES SINDICALES.

Los afiliados a un Sindicato legalmente reconocido que trabajen en el Ayuntamiento podrán constituir la correspondiente Sección Sindical, conforme a las normas y Estatutos de dicho Sindicato.

.-De los Afiliados.

Los afiliados a una Sección Sindical, tendrán los siguientes derechos:

- a) Tendrán permiso retribuido, siempre que el servicio lo permita, para la formación sindical, cuando se cumplan los siguientes requisitos:

.-Que exista la comunicación previa por parte de los Órganos de Dirección del respectivo Sindicato, cursada con tres días de antelación.

.-Que no supere los 10 días al año por afiliado.

- b) A que se les descuenta en su nómina el importe de la cuota sindical del Sindicato a que están afiliados. La empresa transferirá las cantidades retenidas a la cuenta corriente que designe cada Sindicato facilitando a la correspondiente Sección Sindical mes a mes, relación nominal de las retenciones practicadas.

- c) Tendrán derecho a una excedencia remunerada de todos los conceptos económicos que en ese momento tuviese, en el caso de ser elegido para cargo Regional, Federal o Nacional dentro del Sindicato, justificándose con la documentación acreditativa legalmente exigible.

CAPITULO XII.-REGIMEN DISCIPLINARIO.

ARTÍCULO 41.-REGIMEN DISCIPLINARIO.

Será de aplicación a los empleados municipales el régimen disciplinario establecido seguidamente. En defecto de regulación expresa en el presente acuerdo, se estará a lo establecido en la Ley 7/2007 (EBEP) y demás disposiciones que resulten de aplicación.

A los miembros del cuerpo de policía local les será de aplicación el régimen de infracciones y sanciones previsto en la normativa específica de aplicación.

FALTAS DISCIPLINARIAS

Las faltas disciplinarias cometidas por los trabajadores municipales podrán ser leves, graves y muy graves, de acuerdo con la graduación que a continuación se indica:

Son faltas leves:

- a) La incorrección con el público y con los compañeros superiores o subordinados.
- b) La negligencia o descuido en el cumplimiento del servicio.
- c) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, de un día en un período de treinta.
- d) Tres faltas de puntualidad seguidas en un plazo de treinta días, sin que exista justificación, o cinco alternas en el mismo período, siempre que suponga una pérdida de tiempo de trabajo de tres horas.
- e) La no comunicación por adelantado de la falta al trabajo por causa justificada, excepto en supuestos de fuerza mayor.
- f) La no presentación de parte de baja o confirmación en tres días desde la fecha de su expedición regular, excepto en supuestos de fuerza mayor.

Son faltas graves:

- a) La falta de respeto con el público, los compañeros subordinados y superiores.
- b) El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo.
- c) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante dos o tres días en un plazo de treinta días.
- d) Más de tres faltas seguidas de puntualidad durante un período de treinta días, o más de cinco alternas en idéntico periodo, que supongan una pérdida de tiempo de trabajo de hasta siete horas, aunque no hayan sido sancionadas.
- e) El abandono del puesto de trabajo durante la jornada laboral sin causa justificada.
- f) La negligencia en el cumplimiento de las obligaciones concretas del puesto de trabajo.
- g) La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del servicio.
- h) El incumplimiento o abandono de las normas de seguridad e higiene en el trabajo cuando de ello se deriven riesgos o para la salud e integridad física del trabajador, otros trabajadores o para el público.
- i) La simulación de enfermedad o accidente, entendiéndose como tal toda acción u omisión del trabajador realizada para prolongar la baja por incapacidad laboral transitoria por enfermedad o accidente.
- j) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de las faltas graves o muy graves de sus subordinados.
- k) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horario o impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.
- l) La reincidencia en falta leve no prescrita, excepto las derivadas de la puntualidad y/o asistencia al trabajo.
- m) Obligar a los subordinados a hacer trabajos y acciones fuera de sus funciones o que sean nocivas, insalubres o ilícitas.

Son faltas muy graves:

- a) Los malos tratos con el público, compañeros, superiores o subordinados.
- b) Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas, hasta diez seguidas en el plazo de treinta días, o hasta veinte alternas en un período de noventa días, que acumuladas supongan hasta veinticinco horas de pérdida de trabajo, aunque no hayan sido sancionadas.
- c) Las faltas de asistencia sin causa justificada por más de tres jornadas de trabajo no consecutivas, en un período de treinta.

- d) Las faltas de asistencia sin causa justificada por dos o más jornadas de trabajo consecutivas.
- e) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la administración o a los ciudadanos.
- f) La condena firme por delito doloso.
- g) El incumplimiento o abandono de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando de ello se deriven riesgos graves o daños para el propio trabajador, otros trabajadores o para el público.
- h) El ejercicio de actividades públicas o privadas sin haber obtenido autorización de compatibilidad del órgano competente para su concesión.
- i) El falseamiento y ocultación voluntario de los datos del servicio de manera que cause perjuicio al ayuntamiento.
- j) La realización de trabajos de cualquier índole remunerados o no durante los períodos de baja o incapacidad laboral transitoria por enfermedad o accidente.
- k) La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
- l) La comisión de tres o más faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, en un período de noventa horas.
- m) Toda actuación que suponga la discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- ñ) La violación de la neutralidad o independencia políticas, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
- n) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas o derechos sindicales.
- o) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio de derecho de huelga.
- p) Los actos limitativos de la libre expresión de pensamiento, ideas y opiniones.
- q) El incumplimiento de los servicios mínimos establecidos en caso de huelga, conforme a lo establecido en la legislación vigente.
- r) La desobediencia relacionada con las funciones de su puesto de trabajo.
- s) La reincidencia en falta grave no prescrita, excepto las derivadas de la puntualidad o asistencia al trabajo.

SANCIONES

Con independencia de su sanción o no, toda falta de asistencia, permanencia y/o puntualidad supondrá el descuento proporcional al tiempo real dejado de trabajar de las retribuciones correspondientes, según la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Tiempo de ausencia} \times \text{Salario Anual}}{\text{Horas anuales}}$$

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

Por faltas leves: apercibimiento o amonestación por escrito.

Por faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.
- b) Suspensión al derecho de concurrir a pruebas de ascenso por un período de hasta un año.

Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
- b) Suspensión a los derechos de concurrir a pruebas de ascenso por un período de hasta tres años.
- c) Separación definitiva del servicio o despido.

Prescripción de faltas:

Las faltas leves prescribirán a los diez días naturales, las graves a los veinte y las muy graves a los dos meses, a partir de la fecha en que el Ayuntamiento tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

En caso de que por mandato legal o potestativamente el órgano sancionador proceda a la apertura de expediente, la duración del mismo interrumpirá la prescripción, sin que en ningún caso dicha duración pueda ser superior a seis meses.

TRAMITACIÓN Y PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.

1. Durante la tramitación de todo expediente disciplinario deberá cumplirse el principio de audiencia al interesado. El incumplimiento de este principio dará lugar a la nulidad de lo actuado, debiendo retrotraerse la tramitación del procedimiento al momento en que se produjo el incumplimiento de dicho principio. Al interesado se le notificarán por escrito las actividades que vayan desarrollándose.

2.- Las sanciones por faltas leves serán impuestas previa audiencia al presunto infractor. La audiencia se efectuará mediante escrito de la Alcaldía, contra el que el presunto infractor pondrá formular alegaciones por escrito dentro del plazo de diez días hábiles.

La sanción deberá imponerse mediante Decreto de Alcaldía, que se notificará por escrito al interesado, a la Junta de personal y a la representación sindical en caso de afiliación conocida o alegada por el interesado.

En el Decreto en virtud del que se imponga la sanción, se hará constar la fecha y los hechos motivadores de la sanción, la calificación de la falta y la posibilidad de impugnación ante la jurisdicción contencioso-administrativa.

3- Las sanciones por faltas graves o muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario. La incoación podrá ser de oficio o mediante denuncia. La incoación se acordará por la Alcaldía mediante Decreto en el que deberán constar los hechos susceptibles de sanción y la designación de instructor.

4.- Del Decreto de incoación del expediente y designación de instructor se dará traslado simultáneamente al interesado, al instructor, a la Junta de Personal y a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente en caso de afiliación conocida o alegada por el interesado.

5.- El funcionario podrá solicitar la recusación del instructor en el plazo de 5 días a partir del recibo de dicha comunicación. Asimismo, dentro del mismo plazo, el instructor podrá plantear su abstención en caso de concurrir las causas legales. La Alcaldía deberá resolver sobre la abstención y la recusación en el plazo de diez días hábiles, y si se admitiera cualquiera de las dos deberá efectuarse nuevo nombramiento haciéndolo saber por escrito al interesado.

6. El instructor, como primeras actuaciones, procederá a recibir declaración al presunto inculpado y a evacuar cuantas diligencias se deduzcan de la comunicación o denuncia que motivó la incoación del expediente y de lo que aquél hubiera alegado en su declaración. Ordenará y practicará seguidamente cuantas diligencias sean adecuadas para la determinación y comprobación de los hechos y en particular de cuantas pruebas puedan conducir a su esclarecimiento y a la determinación de responsabilidades susceptibles de sanción.

7. A la vista de las pruebas practicadas y en el plazo de un mes desde la incoación del expediente, ampliable en quince días más, el instructor formulará el pliego de cargos que debe contener: hechos que se imputen al trabajador, falta presuntamente cometida y posible sanción a imponer. El pliego de cargos debe estar redactado de modo claro y preciso mediante párrafos separados y numerados.

El pliego de cargos se notificará al trabajador concediéndole un plazo de 10 días para que pueda contestarlo y aportar los documentos que considere convenientes. En este trámite el trabajador podrá además interesar la práctica de las pruebas que considere necesarias.

8. Contestado el pliego o transcurrido el plazo sin hacerlo, el instructor podrá acordar la práctica de las pruebas que considere así como la práctica o denegación de las propuestas. El instructor comunicará por escrito al interesado las pruebas que se realicen, así como las que se denegasen. La denegación de la prueba será debidamente motivada y sólo podrá acordarse en caso de que las cuestiones a probar sean innecesarias para el procedimiento. Los hechos relevantes para la decisión del procedimiento podrán acreditarse por cualquier medio de prueba admisible en derecho.

9. Cumplimentadas las diligencias anteriores, el instructor formulará la propuesta de resolución en la que deberán constar los hechos declarados probados que se imputan al trabajador, la valoración jurídica de los mismos y, en su caso, la sanción propuesta. Del expediente completo con la propuesta de resolución se dará traslado al trabajador para que pueda efectuar las alegaciones pertinentes en el plazo de diez días hábiles. Asimismo, se dará traslado a la Junta de personal y a la representación sindical que hubiera comparecido en el procedimiento para que en el mismo plazo puedan ser oídos.

10. El expediente completo se trasladará a la Alcaldía, que adoptará la decisión de sancionar, no sancionar u ordenar nuevas diligencias para esclarecer puntos confusos del expediente. En este último caso se dará traslado de las mismas al trabajador en el plazo de diez días hábiles para llevar a cabo alegaciones sobre las actuaciones últimas.

La resolución deberá contener los siguientes elementos: Hechos probados, falta cometida, preceptos en que aparece tipificada, trabajador responsable, sanción impuesta y fecha de efectos. Cuando la sanción consista en la suspensión de empleo y sueldo se procurará que la misma se cumpla en meses sucesivos, con un límite máximo de seis meses.

La resolución se notificará al interesado con expresión de la posibilidad de reclamación ante la jurisdicción contencioso-administrativa.

La resolución definitiva se comunicará a la Junta de Personal y a la representación sindical que hubiera comparecido en el procedimiento.

En cualquier momento del procedimiento en que el instructor aprecie que la presunta falta puede ser constitutiva de infracción penal, lo pondrá en conocimiento de la Alcaldía para su oportuna denuncia. Ello no será obstáculo para que continúe la tramitación del expediente disciplinario hasta su resolución e imposición de la sanción que correspondiera.

ARTÍCULO 42. CANCELACIÓN.

Todas las sanciones impuestas se anotarán en el expediente personal del sancionado, y se cancelarán de oficio o a instancia de parte, una vez transcurrido el plazo de tres meses cuando se trate de falta leve, un año si es falta grave y dos años para las muy graves.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA.- El Ayuntamiento y los organismos municipales, se comprometen a la NO utilización de Empresas de Trabajo Temporal (E.T.T.) para los puestos que puedan ser ocupados por un funcionario. En el caso de que por alguna causa extraordinaria y puntual se tuviera que recurrir a alguna ETT, se dará cuenta de esa contratación a la Mesa de Negociación Permanente, y en ningún caso el trabajador/a adscrito por la ETT tendrá un salario inferior y un horario superior al que correspondiese a un empleado público municipal de similar empleo y funciones.

SEGUNDA.- Todos los trabajadores municipales, previa solicitud tendrán acceso a ver sus expedientes personales. Este derecho lo podrán ejercer sin ninguna restricción, salvo la que pueda devenir por la actividad administrativa municipal. En todo caso no podrá demorarse su entrega más de dos días.

TERCERA.- Aquellos empleados públicos municipales que por la naturaleza de sus funciones tengan que utilizar un tipo de vestuario o calzado concreto, este le será facilitado por el Ayuntamiento, con la periodicidad y caducidad determinada por la Comisión Paritaria, en ésta también se determinará, el vestuario a asignar a cada puesto de trabajo.

CUARTA.- Las situaciones jurídicas determinadas por lo establecido en el siguiente Acuerdo tendrán efectos a partir de la fecha de su vigencia, salvo en los aspectos en que previamente se prescriba otra cosa.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA.- En un plazo máximo de tres meses de la entrada en vigor del presente Acuerdo Marco, la Comisión Paritaria realizará un organigrama funcional de todos los puestos de trabajo

que permita dotar de una mayor capacidad de gestión al Ayuntamiento de Becerril de la Sierra y que garantice la mejora y calidad de los Servicios Públicos Municipales. Una vez realizado el referido organigrama funcional y, con el fin de corregir las posibles desigualdades y homologar y actualizar los diferentes puestos a las funciones reales, nivel de dedicación, grado de responsabilidad y titulación requerida en cada uno de ellos, la Corporación dotará los Fondos Económicos suficientes.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Quedan derogados todos los Acuerdos, Disposiciones, Decretos y demás Normas Municipales que regulen materias o cuestiones incluidas en el presente Acuerdo y se opongan al mismo.

En el caso de que futuras leyes o disposiciones legales dentro de las de aplicación a las administraciones públicas o a la generalidad de los trabajadores, mejoren cualquier artículo de este acuerdo, serán de aplicación inmediata.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA.- Del presente Acuerdo, se dará traslado a todos los Órganos Competentes.

SEGUNDA.- El presente Acuerdo ha sido ratificado por el Pleno del Ayuntamiento de Becerril de la Sierra, en su sesión del día 29 de octubre de 2009.-

Becerril de la Sierra, a 11 de noviembre de 2009.—El alcalde, José Conesa López.
(03/45.946/10)