



SECCIÓN TERCERA. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE TOBARRA

ANUNCIO

ACUERDO MARCO PARA LOS FUNCIONARIOS DEL AYUNTAMIENTO DE TOBARRA

Aprobado por acuerdo plenario de fecha 6 de diciembre de 2013.

Artículo 1.– Ámbito de aplicación

El presente Acuerdo Marco será de aplicación para todos los funcionarios de carrera, interinos y personal eventual del Ayuntamiento de Tobarra (Albacete) que se encuentren en situación de servicio activo.

Al personal funcionario en prácticas a que se refiere el artículo 26 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, le será aplicable, con respeto a su normativa reguladora y en lo que sea adecuado a la naturaleza de su condición, lo previsto en este Acuerdo Marco.

Artículo 2.– Vigencia, duración, prórroga y cláusula de garantía

Este Acuerdo Marco sustituye al anterior y entrará en vigor desde el día siguiente a su aprobación por el Pleno y hasta el 31 de diciembre de 2015, salvo en aquellos aspectos en los que se establezcan otras fechas, y será prorrogado por períodos anuales, en el supuesto de no existir renovación del mismo e incluso en el caso de ser denunciado por alguna de las partes antes de su vencimiento. Previa consulta a la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco, todas las condiciones establecidas en el presente documento, en caso de duda o ambigüedad, en cuanto a su sentido o alcance, deberán ser interpretadas y aplicadas de la forma más beneficiosa para el personal municipal. Cuando exista jurisprudencia uniforme, pacífica, reiterada y consolidada en orden a la aplicación e interpretación de las normas contenidas en el presente Acuerdo Marco, que generen derechos al personal empleado público de este Ayuntamiento, se tendrá la obligación, siempre que no exista impedimento legal, de aplicar el resultado de la misma al resto de personal al que le es de aplicación este Acuerdo Marco, previo informe del servicio jurídico del Ayuntamiento si el órgano competente lo estimara oportuno. La Comisión de Seguimiento del presente Acuerdo Marco, mediante informe emitido al efecto, podrá dirigirse al órgano competente solicitando se pronuncie sobre la procedencia de su aplicación.

Artículo 3.– Comisión de seguimiento

La Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco será efectiva desde la aprobación del mismo y estará compuesta por sus partes firmantes, paritaria y en proporción a su representatividad y se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, a la mayor brevedad posible y como máximo en el plazo de 10 días desde que fuera formulada la correspondiente solicitud. Las partes firmantes podrán formular cualquier tipo de consulta, duda o reclamación ante dicha Comisión. Si por parte de la jefatura de algún servicio se tuvieran dudas sobre la interpretación de alguna parte del Acuerdo Marco, esta se hará provisionalmente, de la forma más beneficiosa para la persona interesada hasta que se pronuncie la comisión de seguimiento. La Comisión de Seguimiento deberá conocer los incumplimientos del Acuerdo Marco, con la finalidad de adopción de medidas que garanticen su correcto cumplimiento, independientemente de las responsabilidades administrativas y/o disciplinarias que se pudiesen derivar. Cuando la interpretación del Acuerdo Marco haya causado algún perjuicio, le será restituido a la persona afectada en la forma que se determine.

Artículo 4.– Jornada laboral

La duración de la jornada laboral semanal será la legalmente establecida.

Dada la diversidad de funciones llevadas a cabo por este Ayuntamiento existen departamentos donde son precisos turnos de trabajo y que precisan de horarios distintos o específicos, por lo que no puede establecerse un horario generalizado para todos los servicios. El Ayuntamiento de Tobarra establecerá la jornada general y las especiales del trabajo de sus funcionarios públicos. La jornada de trabajo podrá ser a tiempo completo o a tiempo parcial.

Para los funcionarios cuya jornada no se encuentre sujeta a turnos y horarios específicos, la parte principal de horario, llamada tiempo fijo o estable de obligada concurrencia, será de 35 horas semanales, a razón de 7 horas diarias de lunes a viernes entre las 8:00 y las 15:00 horas; la parte variable del horario, o tiempo de flexibilidad del mismo, se podrá cumplir entre las 7:30 horas y las 15:30 horas de lunes a viernes y entre las 16:00 horas y las 20:00 horas de lunes a jueves.

Para los funcionarios cuya jornada de trabajo se encuentra sujeta a turnos y horarios específicos, trabajos en



sábados, domingos y festivos, el número total de horas ordinarias semanales, o en cómputo mensual o anual para estos colectivos, no podrá exceder de la jornada general antes mencionada.

La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha por medio de decretos establece de manera anual el calendario laboral donde se señalan los días declarados como fiestas laborables de carácter retribuido y no recuperable para cada año concreto. Los funcionarios que realicen trabajos en estos días festivos de carácter retribuido y no recuperable se les indemnizará con una gratificación de 90 € por día festivo trabajado y el disfrute del mismo número de días de libre disposición como días festivos corresponda, todo ello por motivos de las condiciones especiales de trabajo que tiene que realizarlas en días festivos o la reducción correspondiente en el número de horas en el cómputo anual de horas de trabajo. Los funcionarios que por sus condiciones especiales de trabajo lo desarrollan en los turnos de noche y que trabajan los sábados y los domingos no se les indemnizará económicamente sino con días de libre disposición, por los motivos expuestos. El disfrute de estos días se realizará preferentemente en la semana siguiente y estará supeditado a las necesidades de servicio establecido por la Jefatura correspondiente. Quienes trabajen a turnos podrán realizar cambios voluntarios entre sí previa autorización de la Jefatura del servicio correspondiente, siempre y cuando no se alteren las condiciones de trabajo.

Artículo 5.– Servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada laboral

El artículo 24 del Estatuto del Empleado Público establece como retribuciones complementarias, en su apartado d): Servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo.

Cuando para prestar los servicios fuera necesario realizarlos fuera de la jornada laboral normal de trabajo, percibirán las siguientes retribuciones complementarias:

A) Por trabajos realizados fuera de la jornada normal de trabajo, desde las 8:00 horas hasta las 22:00 horas y de lunes a viernes: 17 €/hora.

B) Por trabajos realizados fuera de la jornada normal de trabajo, desde las 22:00 horas hasta las 8:00 horas, de lunes a viernes: 24 €/hora.

C) Por trabajos realizados fuera de la jornada normal de trabajo, en cualquier horario siempre que sean en días festivos, en sábados y en domingos: 24 €/hora.

D) Por trabajos realizados fuera de la jornada normal de trabajo en la Semana Santa (de Miércoles Santo al Domingo Resurrección) y los días de las fiestas patronales de agosto: 30 €/hora.

Artículo 6: Permisos de los funcionarios públicos

Los funcionarios tendrán los permisos establecidos en el Real Decreto Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para Garantizar la Estabilidad Presupuestaria y de Fomento de la Competitividad y que modifica el artículo 48 del Estatuto del Empleado Público o los establecidos en la legislación vigente aplicable y que son:

Los funcionarios públicos tendrán los siguientes permisos:

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

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.

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

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

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

g) 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.

h) Por razones de guarda legal, cuando el funcionario tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho el funcionario 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 funcionario 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 asuntos particulares, tres días.

l) Por matrimonio, quince días.

Artículo 7.– Medidas adicionales de flexibilidad horaria

1. El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo Marco podrá flexibilizar el horario fijo de su jornada, previa autorización del órgano competente, en los siguientes casos:

a) Por nacimiento de hijos o hijas prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, hasta un máximo de dos horas. Será incompatible el ejercicio simultáneo por la misma persona de esta medida de flexibilización con el disfrute a tiempo parcial del permiso previsto en el artículo 49.a) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

b) Por hospitalización de hijos o hijas menores de doce años, hasta un máximo de dos horas, siempre que se hayan agotado los días de permiso por asuntos particulares del año en curso y los correspondientes al año siguiente.

c) Por enfermedad muy grave del cónyuge o pareja de hecho, y de familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, cuando concurren circunstancias que exijan una atención que no puedan prestar personas o instituciones y siempre que se haya agotado los permisos que le corresponden legalmente.

d) Para atender el cuidado de un familiar de primer grado, de consanguinidad o afinidad, por razones de enfermedad muy grave, hasta un medio del horario fijo de la jornada diaria durante el plazo máximo de un mes, una vez finalizado el plazo máximo de la reducción de jornada por este mismo motivo.

e) Para acompañar al cónyuge o pareja de hecho o a un familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad que precise asistencia médica, por el tiempo indispensable.

No obstante lo anterior, cuando la asistencia médica sea prestada a hijos o hijas menores de edad o a familiares en primer grado de consanguinidad o afinidad, cónyuge o pareja de hecho dependientes y que no puedan valerse por sí mismos, como consecuencia de la edad, de la enfermedad, o de la discapacidad, se concederá permiso, no recuperable, por el tiempo estrictamente indispensable, siempre que no sea posible el acompañamiento de otra persona y se acredite tal circunstancia.

f) Por razones de guarda legal, cuando se tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad, psíquica o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida, hasta un medio del horario fijo de la jornada diaria.

También se podrá flexibilizar hasta un medio del horario fijo de la jornada diaria cuando el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo Marco tenga que encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho o 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; así como de la atención de hijos e hijas con necesidades educativas especiales o problemas de adaptación psicosocial, previo informe del correspondiente organismo oficial. En ambos casos, será incompatible el disfrute simultáneo de esta medida de flexibilización con una reducción de jornada por los mismos motivos.

g) Por enfermedad de un hijo o hija menor de doce años o de un hijo o hija discapacitado escolarizado en un centro de educación especial que le impida asistir a su centro escolar y así se prescriba médicamente y siempre que se hayan agotado los días de permiso por asuntos particulares del año en curso y los correspondientes al año siguiente, hasta un máximo de cinco días laborables. En tanto persista el hecho causante de su autorización, esta medida de flexibilización podrá disfrutarse de manera alterna o discontinua si ambos progenitores trabajan por cuenta propia o ajena.

h) Para acomodar el horario fijo de la jornada diaria con el inicio escalonado de las actividades lectivas de los hijos e hijas que se escolarizan por primera vez en Educación Infantil, por el tiempo indispensable.

i) Para asistir a las tutorías del centro escolar en el que se encuentre matriculado un hijo o hija, por el tiempo indispensable.

j) Por razones de violencia sobre la mujer, y para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, hasta un medio del horario fijo de la jornada diaria. Será incompatible el disfrute simultáneo de esta medida de flexibilización con una reducción de jornada por los mismos motivos.

k) Por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral distintos de los previstos en las letras anteriores, hasta un máximo dos horas. Esta medida de flexibilización podrá disfrutarse un máximo de doce veces al año o las veces que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fuese menor, sin que en un mismo mes pueda disfrutarse más de dos veces.

2. Las referencias que en este artículo se hacen a hijos o hijas se entenderán hechas también a aquellas personas que se encuentren en régimen de tutela o acogimiento, tanto del empleado o empleada como de su cónyuge o pareja de hecho.

Asimismo, serán aplicables a las relaciones de tutela aquellas medidas adicionales de flexibilidad horaria que puedan ser concedidas en razón del parentesco en primer grado, siempre y cuando concurra en cada caso el supuesto de hecho que origina la medida.

Las referencias que en este artículo se hacen al parentesco en grado de afinidad incluyen también el parentesco entre el empleado o empleada y los parientes por consanguinidad de su pareja de hecho.

3. Excepto en el caso previsto en la letra j) del apartado 1, las medidas de flexibilización horaria se podrán autorizar siempre que sean compatibles con la naturaleza del puesto de trabajo y lo permitan las necesidades del servicio, debiendo motivarse estas últimas en caso de denegación de la flexibilización solicitada.

4. En todos los casos, la autorización de la medida de flexibilización horaria conllevará la recuperación del tiempo de ausencia en el horario fijo de presencia en el puesto de trabajo dentro del horario flexible del mes en que se ha disfrutado.

Artículo 8.– Vacaciones

De conformidad con lo establecido en el artículo 50 del Estatuto del Empleado Público, modificado por el Real Decreto Ley 20/2012, queda redactado de la siguiente manera:

Los funcionarios públicos tendrán derecho a disfrutar, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor.

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

Para los trabajadores a turnos, cuando las vacaciones comiencen en turnos de descanso empezarán a computarse el primer día de trabajo efectivo.

Quienes por necesidades del servicio, no pudieran disfrutar de al menos 15 días en verano, se les compensará con 3 días más de vacaciones que deberán ser expresamente solicitados al Ayuntamiento.

Las vacaciones podrán disfrutarse hasta el 31 de enero del año siguiente.

El período de disfrute de las vacaciones regladas se interrumpirá cuando mediaren circunstancias extraordinarias como enfermedad o accidente, para reanudarse de nuevo tras los mismos, hasta el 31 de enero del año siguiente.



Cuando el período de vacaciones o días por asuntos particulares coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad, adopción o acogimiento, o con su ampliación por lactancia, así como con el permiso de paternidad, el empleado o empleada tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones o días por asuntos particulares en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

En el caso de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas de las previstas en el apartado anterior también se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta en los términos previstos en el citado apartado, siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses entre el final del año natural en que se hayan originado esas vacaciones y la fecha en que se pretendan disfrutar.

Artículo 9.– Licencias retribuidas

Los funcionarios del Ayuntamiento de Tobarra tendrán derecho a permisos o licencias retribuidas por los conceptos que recogen la legislación vigente aplicable y en la cuantía que se establezca en la negociación de jornada laboral y estos computarán como servicios efectivos.

Artículo 10.– Licencias especiales

Se establecen tres días al año por asuntos particulares.

Otras licencias: Los días 24 y 31 de diciembre se considerarán a todos los efectos como “dispensa de asistencia al trabajo”.

Los calendarios laborales incorporarán dos días más de permiso por asuntos particulares, cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en sábado o día no laborable. Previo acuerdo con la representación sindical se podrán disfrutar en días anteriores o posteriores.

Asimismo, los calendarios laborales incorporarán cada año natural y, como máximo, un día de permiso cuando alguna o algunas festividades laborales de ámbito nacional de carácter retribuido, no recuperable y no sustituible por las comunidades autónomas, coincidan en sábado en dicho año.

Artículo 11.– Licencias no retribuidas

Podrán concederse licencias por asuntos particulares, condicionadas a las necesidades del servicio. Dichas licencias se concederán sin retribución alguna y su duración acumulada no podrá en ningún caso exceder la normativa vigente aplicable.

En lo no previsto en este Acuerdo Marco, se tendrá derecho a las licencias retribuidas, a las licencias y horarios especiales y a las licencias no retribuidas, previstas en la normativa vigente aplicable.

Artículo 12.– Situaciones administrativas

Las situaciones administrativas de los funcionarios vienen recogidas en el artículo 85 y siguientes del Estatuto del Empleado Público.

1. Los funcionarios de carrera se hallarán en alguna de las siguientes situaciones:

- a) Servicio activo.
- b) Servicios especiales.
- c) Servicio en otras administraciones públicas.
- d) Excedencia.
- e) Suspensión de funciones.

2. Las leyes de función pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto podrán regular otras situaciones administrativas de los funcionarios de carrera, en los supuestos, en las condiciones y con los efectos que en las mismas se determinen, cuando concurra, entre otras, alguna de las circunstancias siguientes:

a) Cuando por razones organizativas, de reestructuración interna o exceso de personal, resulte una imposibilidad transitoria de asignar un puesto de trabajo o la conveniencia de incentivar la cesación en el servicio activo.

b) Cuando los funcionarios accedan, bien por promoción interna o por otros sistemas de acceso, a otros cuerpos o escalas y no les corresponda quedar en alguna de las situaciones previstas en este Estatuto, y cuando pasen a prestar servicios en organismos o entidades del sector público en régimen distinto al de funcionario de carrera.

Dicha regulación, según la situación administrativa de que se trate, podrá conllevar garantías de índole retributiva o imponer derechos u obligaciones en relación con el reingreso al servicio activo.

A.– Servicio activo



1. Se hallarán en situación de servicio activo quienes, conforme a la normativa de función pública dictada en desarrollo del presente Estatuto, presten servicios en su condición de funcionarios públicos cualquiera que sea la administración u organismo público o entidad en el que se encuentren destinados y no les corresponda quedar en otra situación.

2. Los funcionarios de carrera en situación de servicio activo gozan de todos los derechos inherentes a su condición de funcionarios y quedan sujetos a los deberes y responsabilidades derivados de la misma. Se registrarán por las normas de este Estatuto y por la normativa de función pública de la Administración Pública en que presten servicios.

B.- Servicios especiales

1. Los funcionarios de carrera serán declarados en situación de servicios especiales:

a) Cuando sean designados miembros del Gobierno o de los órganos de gobierno de las comunidades autónomas y ciudades de Ceuta y Melilla, miembros de las instituciones de la Unión Europea o de las organizaciones internacionales, o sean nombrados altos cargos de las citadas administraciones públicas o instituciones.

b) Cuando sean autorizados para realizar una misión por período determinado superior a seis meses en Organismos Internacionales, Gobiernos o Entidades Públicas extranjeras o en programas de cooperación internacional.

c) Cuando sean nombrados para desempeñar puestos o cargos en organismos públicos o entidades, dependientes o vinculados a las administraciones públicas que, de conformidad con lo que establezca la respectiva Administración Pública, estén asimilados en su rango administrativo a altos cargos.

d) Cuando sean adscritos a los servicios del Tribunal Constitucional o del Defensor del Pueblo o destinados al Tribunal de Cuentas en los términos previstos en el artículo 93.3 de la ley 7/1988, de 5 de abril.

e) Cuando accedan a la condición de Diputado o Senador de las Cortes Generales, miembros de las asambleas legislativas de las comunidades autónomas si perciben retribuciones periódicas por la realización de la función.

f) cuando se desempeñen cargos electivos retribuidos y de dedicación exclusiva en las asambleas de las ciudades de Ceuta y Melilla y en las entidades locales, cuando se desempeñen responsabilidades de órganos superiores y directivos municipales y cuando se desempeñen responsabilidades de miembros de los órganos locales para el conocimiento y la resolución de las reclamaciones económico-administrativas.

g) Cuando sean designados para formar parte del Consejo General del Poder Judicial o de los consejos de justicia de las comunidades autónomas.

h) Cuando sean elegidos o designados para formar parte de los órganos constitucionales o de los órganos estatutarios de las comunidades autónomas u otros cuya elección corresponda al Congreso de los Diputados, al Senado o a las asambleas legislativas de las comunidades autónomas.

i) cuando sean designados como personal eventual por ocupar puestos de trabajo con funciones expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento político y no opten por permanecer en la situación de servicio activo.

j) Cuando adquieran la condición de funcionarios al servicio de organizaciones internacionales.

k) Cuando sean designados asesores de los grupos parlamentarios de las Cortes Generales o de las asambleas legislativas de las comunidades autónomas.

l) Cuando sean activados como reservistas voluntarios para prestar servicios en las fuerzas armadas.

2. Quienes se encuentren en situación de servicios especiales percibirán las retribuciones del puesto o cargo que desempeñen y no las que les correspondan como funcionarios de carrera, sin perjuicio del derecho a percibir los trienios que tengan reconocidos en cada momento. El tiempo que permanezcan en tal situación se les computará a efectos de ascensos, reconocimiento de trienios, promoción interna y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación. No será de aplicación a los funcionarios públicos que, habiendo ingresado al servicio de las instituciones comunitarias europeas, o al de entidades y organismos asimilados, ejerciten el derecho de transferencia establecido en el estatuto de los funcionarios de las comunidades europeas.

3. Quienes se encuentren en situación de servicios especiales tendrán derecho, al menos, a reingresar al servicio activo en la misma localidad, en las condiciones y con las retribuciones correspondientes a la categoría, nivel o escalón de la carrera consolidados, de acuerdo con el sistema de carrera administrativa vigente en la Administración Pública a la que pertenezcan. Tendrán, asimismo, los derechos que cada Administración



Pública pueda establecer en función del cargo que haya originado el pase a la mencionada situación. En este sentido, las administraciones públicas velarán para que no haya menoscabo en el derecho a la carrera profesional de los funcionarios públicos que hayan sido nombrados altos cargos, miembros del poder judicial o de otros órganos constitucionales o estatutarios o que hayan sido elegidos alcaldes, retribuidos y con dedicación exclusiva, presidentes de diputaciones o de cabildos o consejos insulares, diputados o senadores de las Cortes Generales y miembros de las asambleas legislativas de las comunidades autónomas. Como mínimo, estos funcionarios recibirán el mismo tratamiento en la consolidación del grado y conjunto de complementos que el que se establezca para quienes hayan sido directores generales y otros cargos superiores de la correspondiente Administración Pública.

4. La declaración de esta situación procederá en todo caso, en los supuestos que se determinen en el presente Estatuto y en las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del mismo.

c) Servicio en otras administraciones públicas

1. Los funcionarios de carrera que, en virtud de los procesos de transferencias o por los procedimientos de provisión de puestos de trabajo, obtengan destino en una administración pública distinta, serán declarados en la situación de servicio en otras administraciones públicas. Se mantendrán en esa situación en el caso de que por disposición legal de la administración a la que acceden se integren como personal propio de esta.

2. Los funcionarios transferidos a las comunidades autónomas se integran plenamente en la organización de la función pública de las mismas, hallándose en la situación de servicio activo en la función pública de la comunidad autónoma en la que se integran.

Las comunidades autónomas al proceder a esta integración de los funcionarios transferidos como funcionarios propios, respetarán el grupo o subgrupo del cuerpo o escala de procedencia, así como los derechos económicos inherentes a la posición en la carrera que tuviesen reconocido.

Los funcionarios transferidos mantienen todos sus derechos en la Administración Pública de origen como si se hallaran en servicio activo de acuerdo con lo establecido en los respectivos estatutos de autonomía.

Se reconoce la igualdad entre todos los funcionarios propios de las comunidades autónomas con independencia de su administración de procedencia.

3. Los funcionarios de carrera en la situación de servicio en otras administraciones públicas que se encuentren en dicha situación por haber obtenido un puesto de trabajo mediante los sistemas de provisión previstos en este Estatuto, se rigen por la legislación de la Administración en la que estén destinados de forma efectiva y conservan su condición de funcionario de la Administración de origen y el derecho a participar en las convocatorias para la provisión de puestos de trabajo que se efectúen por esta última. El tiempo de servicio en la Administración Pública en la que estén destinados se les computará como de servicio activo en su cuerpo o escala de origen.

4. Los funcionarios que reingresen al servicio activo en la Administración de origen, procedentes de la situación de servicio en otras Administraciones Públicas, obtendrán el reconocimiento profesional de los progresos alcanzados en el sistema de carrera profesional y sus efectos sobre la posición retributiva conforme al procedimiento previsto en los convenios de Conferencia Sectorial y demás instrumentos de colaboración que establecen medidas de movilidad interadministrativa, previstos en el artículo 84 del presente Estatuto. En defecto de tales convenios o instrumentos de colaboración, el reconocimiento se realizará por la Administración Pública en la que se produzca el reingreso.

d).- Excedencia

1. 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.

2. 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 período mínimo de cinco años inmediatamente anteriores.

No obstante, las leyes de función pública que se dicten en desarrollo del presente Estatuto podrán establecer una duración menor del período de prestación de servicios exigido para que el funcionario de carrera pueda



solicitar la excedencia y se determinarán los períodos mínimos de permanencia en la misma.

La concesión de excedencia voluntaria por interés particular quedará subordinada a las necesidades del servicio debidamente motivadas. No podrá declararse cuando al 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 ingreso al servicio activo en el plazo en que se determine reglamentariamente.

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

3. 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 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 la Seguridad Social que les sea de aplicación.

4. 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 la Seguridad Social que sea de aplicación. El puesto de trabajo desempeñado se reservará, al menos, durante dos años. Transcurrido este período, dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución.

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

5. 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.

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 la Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este período 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.

E).– Suspensión de funciones



1. El funcionario declarado en la situación de suspensión quedará privado durante el tiempo de permanencia en la misma del ejercicio de sus funciones y de todos los derechos inherentes a la condición. La suspensión determinará la pérdida del puesto de trabajo cuando exceda de seis meses.

2. La suspensión firme se impondrá en virtud de sentencia dictada en causa criminal o en virtud de sanción disciplinaria. La suspensión firme por sanción disciplinaria no podrá exceder de seis años.

3. El funcionario declarado en la situación de suspensión de funciones no podrá prestar servicios en ninguna administración pública ni en los organismos públicos, agencias, o entidades de derecho público dependientes o vinculadas a ellas durante el tiempo de cumplimiento de la pena o sanción.

4. Podrá acordarse la suspensión de funciones con carácter provisional con ocasión de la tramitación de un procedimiento judicial o expediente disciplinario, en los términos establecidos en este Estatuto.

Artículo 13.– Reingreso al servicio activo

Reglamentariamente se regularán los plazos, procedimientos y condiciones, según las situaciones administrativas de procedencia, para solicitar el reingreso al servicio activo de los funcionarios de carrera, con respeto al derecho a la reserva del puesto de trabajo en los casos en que proceda conforme al Estatuto del Empleado Público.

Artículo 14.– Ampliación de plantilla

La norma general en este Ayuntamiento será que su personal no realice mayor jornada que la establecida con carácter general siendo el criterio la creación de puestos de trabajo en lugar de recurrir a la realización de servicios extraordinarios de modo continuo o estructural, salvo que estos se deban a causas imprevistas o extraordinarias.

El sistema normal de provisión de los puestos de trabajo será el establecido en el artículo 78 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, artículo 67 de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha y artículo 36.1 del Real Decreto 364/1995 de 10 de marzo, o en la legislación aplicable vigente.

Artículo 15.– Sistemas de acceso

El sistema de acceso a la plantilla del Ayuntamiento será el establecido en la normativa vigente.

Artículo 16.– Movilidad del personal funcionario

Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 72 a 78 de la Ley 4/2011, el traslado o cambio de funciones de cualquier funcionario municipal se comunicará al delegado de personal para su conocimiento, el cual informará en el plazo de 3 días. Los traslados urgentes por necesidades del servicio podrán realizarse sin demora, pero dando cuenta al delegado de personal.

En el supuesto de que determinados puestos de trabajo queden total o parcialmente sin contenido, el Ayuntamiento de Tobarra asignará al trabajador afectado funciones de categoría equivalente dentro de su mismo nivel retributivo y en su misma localidad, previo informe a sus representantes legales.

Las trabajadoras en estado de gestación que presten servicios expuestas a radiaciones o en puestos de trabajo declarados penosos, tóxicos o peligrosos, serán trasladadas, previa solicitud, serán trasladadas a un puesto de trabajo de su misma categoría o equivalente. Durante dicho período percibirán las retribuciones correspondientes a su anterior puesto de trabajo, siempre que, en cómputo global, fueran superiores a las del nuevo puesto.

El trabajador que por causa de enfermedad común, enfermedad profesional o accidente de trabajo, no pueda desempeñar su puesto de trabajo habitual, será trasladado a otro puesto de trabajo dentro de la plantilla del Ayuntamiento de Tobarra que pueda desempeñar y para el que se encuentre cualificado, conservando como mínimo las retribuciones de la categoría que ostentaba. El cambio se realizará a solicitud del trabajador, previo informe del delegado de personal y de los certificados médicos que lo justifiquen.

Cuando por diferentes causas se produzcan sustituciones en puestos de trabajo de superior categoría profesional autorizada, se indemnizará, a partir del primer día, en la cantidad resultante a las diferencias de grupo retributivo, complemento de destino y complemento específico. Asimismo el cese será comunicado por el mismo procedimiento y la misma jefatura que autorizó dicha sustitución.

Artículo 17.– Fondo de asistencia a trabajadores

Se establece un fondo de asistencia a partir del año 2015 destinado a suplir las carencias asistenciales y diferentes del destinado a prestaciones médico-farmacéuticas y que están establecidos en el baremo que se acompaña como anexo I a este Acuerdo Marco.



La gestión de este fondo corresponde al servicio de personal del Ayuntamiento y la distribución del mismo se hará de conformidad con lo establecido en los apartados siguientes:

1.– Personas beneficiarias: Tendrán derecho a la ayuda económica regulada en este artículo: a) El personal funcionario de carrera, el interino y el personal eventual. b) Su cónyuge o pareja de hecho y descendientes que convivan con él.

2.– Prestaciones del fondo sujetas a presentación de factura: Las ayudas económicas con cargo a este fondo serán por la adquisición de los productos y/o asistencia sanitaria siguientes: Oftalmología: Cristales y lentes.– Tratamiento odontológico: Artículos ortopédicos.

3.– Requisitos de la solicitud, de la factura y documentación complementaria: Las solicitudes se presentarán en el registro general del Ayuntamiento de Tobarra (Albacete), el cual podrá requerir aquella documentación justificativa complementaria que considere necesaria. Para tener derecho a las prestaciones a que se refiere el apartado anterior, a la solicitud deberá acompañarse factura, que deberá ser original, sin perjuicio de que el interesado solicite la expedición de una copia compulsada de la misma, con el fin de demostrar ante cualquier persona física o jurídica, que la factura original se encuentra en poder de la Administración.

Artículo 18.– Formación

Los trabajadores tendrán derecho a asistir a los cursos de formación continua de la Administración Pública que faciliten la promoción o se trate de temas de carácter laboral o sindical, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, motivándose por escrito la denegación del permiso.

La asistencia a los citados cursos de formación de la Administración Pública no supondrá la pérdida de los días libres que le correspondería al funcionario por razón de su servicio.

Estos días libres que le corresponden los disfrutará el funcionario cuando el servicio lo permita, previa petición y de conformidad con la jefatura del servicio o departamento correspondiente.

Artículo 19.– Anticipos

Previa justificación de una necesidad, los funcionarios del Ayuntamiento de Tobarra tendrán derecho a anticipos por un máximo de 1.500 € que serán reintegradas por los funcionarios en el plazo máximo de 24 mensualidades y sin intereses.

No se iniciará el descuento en la nómina mensual hasta que no se haya hecho efectivo el pago del anticipo

Artículo 20.– Asistencia jurídica y garantía de accidentes de trabajo

El Ayuntamiento prestará la asistencia jurídica adecuada al personal municipal en los casos surgidos como consecuencia de las prestaciones de servicio y cubrirá la responsabilidad civil que pudiera derivarse de la actuación oficial que no recojan los seguros establecidos, salvo en los casos de negligencia manifiesta.

Teniendo en cuenta las especiales características de ciertos expedientes que tramita la Policía Local, la Corporación buscará las fórmulas adecuadas para que tengan asistencia letrada, de cara a la defensa jurídica de los expedientes relacionados con sus funciones.

Previa petición, el personal de este Ayuntamiento, que conduciendo cualquier vehículo de propiedad municipal sufrieran un accidente de circulación, y que no fuese como consecuencia de la negligencia de la persona que conduce y tuviera como consecuencia la baja laboral, se les abonará una indemnización mientras dure la misma, en cualquier caso por un período máximo de año y medio, en la cuantía actualizada que para estos casos se fijan en la tabla V (indemnizaciones por incapacidad temporal), de Real Decreto Legislativo 8/2004, de 29 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Responsabilidad Civil y seguro en la circulación de vehículos a motor. En cualquier caso, cuando la obligación de abono de indemnizaciones por accidentes de circulación por este supuesto recaiga en entidades, compañías de seguros o personas, el Ayuntamiento quedará eximido de la obligación del pago de las mismas. La Corporación debe tener establecida una póliza de seguros que garantice una indemnización en caso de invalidez permanente absoluta, gran invalidez o muerte, para todo el personal municipal. En caso de producirse algún accidente laboral, la persona lesionada debe notificarlo a la jefatura más inmediata, para que esta rellene el parte de accidentes y se remita al servicio correspondiente. El Ayuntamiento tiene establecida una póliza de seguros que garantiza una indemnización en los casos de invalidez permanente, gran invalidez o muerte, para todo el personal municipal. Asimismo tiene contratada una póliza con la mutua adjudicataria. En caso de producirse algún accidente laboral, la persona lesionada debe notificarlo a la jefatura más inmediata, para que esta rellene el parte de accidentes y se remita al departamento correspondiente. En caso de que la urgencia lo requiera, este requisito se puede hacer hasta



dos días después. A través de asistencia telefónica o clínica la mutua atiende directamente, así como tras los trámites oportunos, pone a disposición del personal servicios de rehabilitación, readaptación profesional, acción social y psicología.

Artículo 21.– Dietas y desplazamientos

Las indemnizaciones por dietas y desplazamientos asignadas a los trabajadores serán las establecidas en la legislación vigente aplicable.

Artículo 22.– Salud laboral

Los reconocimientos médicos serán realizados a todo el personal del Ayuntamiento y serán específicos para cada puesto de trabajo, diferenciado por sexos, dependiendo de los riesgos que lleve asociado el mismo. Se seguirán los protocolos que realicen las autoridades sanitarias competentes en esta materia. El sometimiento a reconocimiento médico será voluntario, exceptuando los de aquel personal que sean imprescindibles para evaluar los efectos negativos de las condiciones de trabajo sobre su salud y sobre la de otras personas. Las medidas de vigilancia y control de la salud del personal se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de las personas, y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Los resultados de los reconocimientos a que se hace referencia serán comunicados a la persona interesada.

Artículo 23.– Vestuario de trabajo

El Ayuntamiento facilitará prendas de trabajo a los funcionarios cuyo vestuario se adecuará a las características de cada puesto de trabajo y a la época anual en la que tenga que ser utilizado.

El uso de estas prendas será de obligado cumplimiento.

La petición del vestuario corresponderá al jefe de cada departamento o servicio según sus necesidades y previa negociación con los representantes de los trabajadores.

Artículo 24.– Competencias sindicales

Todas las establecidas en la legislación vigente aplicable.

Artículo 25.– Garantías sindicales

Todas las establecidas en la legislación vigente aplicable.

Artículo 26.– Obligaciones sindicales

Todas las establecidas en la legislación vigente aplicable.

Artículo 27.– Funciones de los órganos de representación

Todas las establecidas en la legislación vigente aplicable.

Artículo 28.– Retribuciones básicas y complementarias

Las retribuciones básicas y complementarias para el personal afectado por este Acuerdo Marco y durante la vigencia del mismo, serán las establecidas las leyes de los presupuestos generales del Estado.

Las retribuciones complementarias, teniendo en cuenta los límites establecidos en los presupuestos generales del Estado, serán modificadas mediante Acuerdo Plenario, previa negociación de la mesa general de negociación.

El personal interino y en prácticas percibirán las retribuciones básicas que tengan su origen en una previa antigüedad, en idénticas condiciones y según los mismos criterios que los funcionarios de carrera.

Artículo 29.– Plan de productividad por objetivos

Se elaborará un plan general de productividad por objetivos que se adaptará a las normas contenidas en los acuerdos adoptados previa negociación con la representación sindical.

Artículo 30.– Asistencia a juzgados

Los funcionarios que tengan que personarse en los juzgados, con motivo de la causa de la que se conozcan o sean parte por razón de su cargo, se computaran como horas de trabajo, por tanto cuando se produzca esta asistencia fuera de la jornada laboral, es decir en su día libre, se les concederá un día de libre disposición a disfrutar previa petición al responsable o jefatura correspondiente, quien determinará la procedencia de su disfrute. El Ayuntamiento facilitará a estos funcionarios el ir acompañado de asesoramiento jurídico.

Artículo 31.– Complemento por incapacidad temporal

En aquellos casos en que el personal sea declarado en situación de incapacidad temporal a través de la emisión de parte de baja por su correspondiente facultativo, y habiéndose justificado mediante la aportación del mismo, el Ayuntamiento de Tobarra garantizará el complemento de las prestaciones, de acuerdo con los siguientes límites:

1) En el caso de que la incapacidad temporal derive de contingencias comunes:

1.1.– Durante los tres primeros días: Se reconocerá un complemento retributivo del 50% de las retribuciones que se venían percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

1.2.– Desde el día cuarto hasta el vigésimo (ambos inclusive): Se reconocerá un complemento que sumado a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social sea equivalente al 75% de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

1.3.– A partir del vigésimo primer día (inclusive): Se le reconocerá un complemento que sumado a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social sea equivalente al 100% de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

2) En el caso de que la incapacidad temporal derive de contingencias profesionales:

La prestación reconocida por la Seguridad Social será complementada desde el primer día hasta alcanzar el 100% de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

Además de los supuestos de hospitalización e intervención quirúrgica, las enfermedades graves recogidas en el listado anexo del RD 1148/2011, del 29 de julio, así como las enfermedades recogidas en el anexo del Real Decreto 2210/1995, de 28 de diciembre, con excepción de la gripe, con carácter excepcional y debidamente justificado, darán derecho a un complemento hasta alcanzar el 100% de las retribuciones que vinieran disfrutando en cada momento.

El personal dispondrá de un total de cuatro días de ausencia al año por enfermedad o accidente que no den lugar a una situación de incapacidad temporal, de los cuales solo tres podrán ser consecutivos, siempre que estén motivados y debidamente justificados. Los días de ausencia que superen dicho límite, comportarán la deducción de retribuciones del 50%. Cuando la indisposición se produzca durante el transcurso de la jornada laboral, los efectos económicos, si los hubiera, serán a partir del día siguiente.

Cuando se incumpla la obligación, derivada de las previsiones del régimen de la Seguridad Social que resulte de aplicación, de presentar en plazo el correspondiente parte de baja, se aplicará lo previsto para las ausencias no justificadas al trabajo en el presente artículo.

Artículo 32.– Composición mínima de dotaciones para la Policía Local

Se reconoce como unidad mínima de actuación, con carácter general la pareja de Policía Local.

Artículo 33.– Segunda actividad

La segunda actividad es aquella modalidad de la situación administrativa de servicio activo en la que se encuentran los funcionarios de los cuerpos de Policía Local que, por edad o por disminución de las aptitudes psicofísicas, tengan disminuidas su capacidad para cumplir la función policial.

Para pasar a la segunda actividad se requiere estar en la situación de servicio activo. El pase a esta situación es definitivo e irrevocable, salvo que, habiéndose producido como consecuencia de la pérdida de las aptitudes psicofísicas, el funcionario las haya recuperado

Los requisitos, competencia para la aplicación, características, efectos de la segunda actividad, causas, edad y otras circunstancias de las mismas se regirán por el Reglamento de la Ley de Coordinación de Policías Locales de Castilla-La Mancha (Decreto 110/2006 de 17 de octubre).

Artículo 34.– Personas exentas de realizar trabajos nocturnos

Quedarán exentos de realizar servicios nocturnos todos los Policías Locales mayores de 55 años de edad, sin que ello pueda suponer reducción alguna en el salario que venían percibiendo cuando las realizaban.

Artículo 35.– Materia de igualdad.

En materia de igualdad será preceptivo lo señalado en la legislación vigente.

Disposiciones adicionales.

Primera: La mesa general de negociación podrá negociar otros permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral de los empleados municipales al amparo del artículo 49 del EBEP.

Segunda: Este Acuerdo Marco será de obligado cumplimiento por las partes, pudiendo ser revisado, por asuntos que guarden relación, por la mesa general e interpretado y valorado su seguimiento y cumplimiento por la comisión de seguimiento del Acuerdo Marco.

Tercera: Los derechos contemplados en el presente acuerdo se entenderán sin perjuicio de mejoras en posteriores normativas o acuerdos administración-sindicatos.



Cuarta: Firman el presente Acuerdo Marco los componentes de la mesa sectorial de negociación para funcionarios del Excmo. Ayuntamiento de Tobarra (Albacete) con la composición que refleja el acta de constitución y ratificada por la mesa general de negociación del Excmo. Ayuntamiento de Tobarra.

En Tobarra a 22 de noviembre de 2013.

ANEXO I

CRITERIOS PARA LA DISTRIBUCIÓN DEL FONDO DE ATENCIÓN DE CARÁCTER SOCIAL A LOS TRABAJADORES DEL AYUNTAMIENTO DE TOBARRA (ALBACETE)

Tendrán derecho a estas prestaciones los trabajadores y demás miembros de la unidad familiar, cuando dependan económicamente de este y no perciban otras remuneraciones.

Las ayudas con cargo a este fondo podrán solicitarse mediante instancia, que será diligenciada en el registro general del Ayuntamiento de Tobarra.

Con las instancias recibidas, la Junta de Personal, por acuerdo mayoritario, elaborará propuesta a la Comisión de Gobierno, que resolverá lo que proceda.

Las peticiones deberán acompañarse de los justificantes originales de los gastos que las motivan (facturas, informes o prescripciones médicas, etc.). En el caso de gafas deberá especificarse claramente el precio de los cristales y de las monturas.

La Junta de Personal y la Comisión de Gobierno podrán solicitar cuanta información complementaria considere conveniente, cuando alguna de las peticiones no esté suficientemente aclarada.

Los porcentajes de las prestaciones se concederán, según los conceptos por los que se soliciten por los distintos grupos y serán los siguientes:

Grupo cristales gafas, ortopedia, ortodoncia, lentillas y empastes:

A1 50%, 25%, 55% (180 €).

A2, B 75%, 30%, 65% (300 €).

C1, C2 y AP 100%, 50%, 75% (450 €).

En cualquier caso las prestaciones acumuladas no podrán exceder al año de las cantidades siguientes:

Grupo A1: 220 € máximo.

Grupo A2, B: 380 € máximo.

Grupos C1, C2 y AP: 621 € máximo.

El Ayuntamiento subvencionará hasta un máximo de 90 € los gastos de matriculación y material educativo de la unidad familiar del funcionario para enseñanzas oficiales.

Si fuera el propio funcionario el que cursa estudios y el coste de la matrícula es superior a 180,30 € se subvencionará con el 50% del coste de la matrícula. Esta subvención se hará efectiva cuando el funcionario supere un tercio de las asignaturas en las que se haya matriculado en el curso correspondiente, para lo que deberá aportar las calificaciones obtenidas, junto a la solicitud.

Tobarra a 10 de enero de 2014.–El Alcalde, Manuel Valcárcel Iniesta.

304