



III OTRAS RESOLUCIONES

CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA E INNOVACIÓN

RESOLUCIÓN de 17 de diciembre de 2012, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Acta de 25 de octubre de 2012 de la Mesa de Negociación para la modificación del Acuerdo por el que se regulan las relaciones de trabajo entre los funcionarios del Ayuntamiento de Alcuéscar y la Corporación Municipal. (2013060132)

El Excmo. Ayuntamiento de Alcuéscar ha remitido a esta Dirección General de Trabajo, para su publicación, Acta de 25 de octubre de 2012 de la Mesa de Negociación para la modificación del Acuerdo por el que se regulan las relaciones de trabajo entre los funcionarios del Ayuntamiento de Alcuéscar y la Corporación Municipal. Dicho acuerdo fue ratificado por el Pleno del Excmo. Ayuntamiento en sesión extraordinaria celebrada el día 4 de diciembre de 2012.

A tal efecto, esta Dirección General de Trabajo,

RESUELVE:

Disponer la publicación del texto de la citada Acta en el Diario Oficial de Extremadura, para general conocimiento de los posibles interesados.

Mérida, a 17 de diciembre de 2012.

La Directora General de Trabajo,
MARÍA DE LOS ÁNGELES MUÑOZ MARCOS

Acta de la reunión celebrada en el despacho de alcaldía, correspondiente a la Mesa de Negociación para la modificación del Acuerdo por el que se regulan las relaciones de trabajo entre los funcionarios del Ayuntamiento de Alcuéscar y el Ayuntamiento, el día veinticinco de octubre de dos mil doce, siendo las diez horas, compuesta por el Sr. Alcalde del Excmo. Ayuntamiento de Alcuéscar, D. Juan Caballero Jiménez y en representación de los funcionarios la delegada de los mismos D.^a Julia Ortiz Rodríguez, acuden como asesores, con voz pero sin voto, la Secretaria Interventora del Excmo. Ayuntamiento de Alcuéscar, D.^a María Grande Muriel y el concejal de Personal D. Dionisio Merchán Estévez.

Primero. Se constituye en el día de la fecha la Mesa de Negociación para la modificación del Acuerdo por el que se regulan las relaciones de trabajo entre los funcionarios del Ayuntamiento de Alcuéscar y el Ayuntamiento.

Segundo. Los acuerdos adoptados por la misma y reflejados en el acta de la reunión serán inmediatamente firmes y definitivos.



Tercero. La Delegada de Personal, plantea la adaptación de algunos de los artículos del actual Acuerdo por el que se regulan las relaciones de trabajo entre los funcionarios del Ayuntamiento de Alcuéscar y el Ayuntamiento, a las modificaciones que se han llevado a cabo en legislación, en materia laboral.

Se acuerda por ambas partes adaptar los artículos relacionados a continuación, que quedarán redactados de la siguiente forma:

Artículo 11. Clasificación del personal:

1. La clasificación profesional tiene por objeto la determinación, ordenación y definición de las diferentes categorías profesionales que puedan ser asignadas a los trabajadores, de acuerdo con las funciones y tareas que efectivamente desempeñen.
2. Se establece como sistema de clasificación profesional de los Empleados Públicos únicamente las categorías profesionales contempladas en la Relación de Puestos de trabajo.
3. Cada categoría se incluirá en uno de los grupos señalados en el art. 76 del EBEP de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso. Grupo del que dependerán sus retribuciones.
4. Se establecen los siguientes grupos de clasificación profesional a los que deberá integrarse todo el personal de la Plantilla:

Grupos de clasificación profesional del personal funcionario de carrera.

Los cuerpos y escalas se clasifican, de acuerdo con la titulación exigida para el acceso a los mismos, en los siguientes grupos:

- Grupo A, dividido en dos Subgrupos A1 y A2.

Para el acceso a los cuerpos o escalas de este Grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado. En aquellos supuestos en los que la Ley exija otro título universitario será éste el que se tenga en cuenta.

La clasificación de los cuerpos y escalas en cada Subgrupo estará en función del nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar y de las características de las pruebas de acceso.

- Grupo B. Para el acceso a los cuerpos o escalas del Grupo B se exigirá estar en posesión del título de Técnico Superior.
- Grupo C. Dividido en dos Subgrupos, C1 y C2, según la titulación exigida para el ingreso.
 - C1: título de bachiller o técnico.
 - C2: título de graduado en educación secundaria obligatoria.

Artículo 15. Provisión de Puestos de trabajo (dentro del mismo).

Grado personal e intervalos de niveles.

El grado personal se regirá conforme a la normativa básica estatal.



Los Intervalos de niveles de puestos que corresponden a cada Cuerpo o Escala, de acuerdo con el Grupo en el que figuren clasificados, serán los siguientes:

Cuerpo o Escala

1. Los funcionarios se agrupan en cuerpos, escalas, especialidades u otros sistemas que incorporen competencias, capacidades y conocimientos comunes acreditados a través de un proceso selectivo.
2. Los cuerpos y escalas de funcionarios se crean, modifican y suprimen por Ley de las Cortes Generales o de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.
3. Cuando en esta Ley se hace referencia a cuerpos y escalas se entenderá comprendida igualmente cualquier otra agrupación de funcionarios.

Artículo 20. Jornada Laboral y horario.

1. La jornada de trabajo.

- a) La Jornada de trabajo será de 37,5 h. semanales para todos los empleados municipales, con horario flexible, sin que en ningún caso pueda exceder a 8 h., salvo urgencia o catástrofe.

Aquellos puestos de trabajo cuya distribución de la jornada sea distinta de la ordinaria, se regirán por cómputo anual de horas, que en ningún caso sobrepasará las 1.665 horas anuales.

La jornada de trabajo con carácter general será realizada de forma continuada, de 7,00 a 16,00 horas de lunes a viernes, a excepción de los centros con sistema de turno (policía local).

Los empleados de la Corporación tendrán derecho a un periodo mínimo de descanso semanal de dos días ininterrumpidos, que con carácter general comprenderá sábados y domingos, salvo en las dependencias, actividades y servicios que deban organizarse por turnos de trabajo en cuyo caso el personal sometido a turnos librerá, al menos 1 de cada tres fines de semana, no pudiendo trabajar más de 2 fines de semana seguidos. El mismo tratamiento tendrán los días festivos.

- b) En el caso que por necesidades del servicio se sobrepase la jornada semanal establecida se aplicará una compensación económica por servicios extraordinarios.
- c) Se da la opción a los funcionarios de acogerse a reducción de jornada o flexibilidad horaria, según lo previsto en el Plan Integral de Conciliación, de la vida personal y laboral que se firmó en el ámbito de la Administración General del Estado y que fue publicado en el BOE de 2006 u otra legislación vigente a tal efecto que le sea más favorable.

2. Descanso Diario.

Cada empleado municipal disfrutará de un periodo máximo de treinta minutos diarios que computarán como trabajo efectivo a todos los efectos dentro de la jornada laboral.



3. Turnos.

Del plan de horarios y turnos para los servicios sometidos a ellos se dará cuenta al Representante de los trabajadores.

El saliente de servicio nocturno no se computará como descanso semanal sino que se añadirá a estos, siempre que sean más de tres días.

Se elaborarán planes de trabajo con suficiente antelación, salvo urgencia excepcional.

4. Jornada Reducida.

En defecto de posibles acuerdos o resoluciones de Alcaldía que sean más favorables para los trabajadores, se darán estas condiciones:

- a) Será de dos horas diarias, durante la semana de fiestas locales del mes de octubre y la semana de Semana Santa, compensando a los empleados sometidos a turnos, que no puedan realizar dicha reducción, con dos días de descanso.
- b) Ratificación del acogimiento al Plan Concilia del Ministerio de Administraciones Públicas de mayo de 2006 que se está llevando a cabo por las funcionarias del Ayuntamiento de Alcuéscar, permitiendo la reducción horaria a los empleados públicos del Ayuntamiento de Alcuéscar, para la atención de hijos menores de 12 años, el cuidado de personas mayores o de personas con discapacidad.

Del mismo modo se permite a los empleados públicos del Excmo. Ayuntamiento de Alcuéscar, a acogerse al resto de medidas contempladas en el Plan Concilia del Ministerio de Administraciones Públicas de mayo de 2006, en el caso de encontrarse en situaciones que motiven dichas medidas.

Las funcionarias acogidas a reducción o flexibilización horaria según lo previsto en el Plan Concilia del Ministerio de Administraciones Públicas cumplirán los horarios establecidos y en las condiciones fijadas en el acuerdo de Pleno adoptado en sesión ordinaria de fecha veintinueve de junio de dos mil once.

- c) Cualquier modificación en horarios y turnos deberá ponerse en conocimiento del Delegado Sindical de los trabajadores, así como el resto de horarios especiales y deberá darse conocimiento a los órganos de representación sindical.

Artículo 21. Vacaciones anuales.

1. Por cada año completo de servicio activo: Un mes o veintidós días laborables, o los días que en proporción le correspondan, si el tiempo de servicio fue menor.
2. Se disfrutarán al menos quince días durante los meses de julio, agosto y septiembre de cada año.
3. Los empleados municipales, previa solicitud, podrán disfrutar del resto de sus vacaciones, a lo largo de todo el año avisando con antelación.
4. Si antes de iniciarse el periodo de vacaciones anuales, o durante el mismo, ocurriera que el trabajador pasara a estar en situación de IT, se retrasará dicho periodo dentro del mis-



mo año, si persistiera dicha situación más allá del 15 de enero del siguiente año, se procederá a negociar con el Ayuntamiento.

5. Se efectuará un Plan de Vacaciones Anual, que deberá estar confeccionado antes del mes de mayo, dando conocimiento a los representantes de los trabajadores, donde se detallarán las fechas de disfrute del periodo de vacaciones anuales por cada empleado pública municipal, según los servicios donde se encuadren.
6. El periodo de vacaciones se determinará por sorteo inicialmente en aquellos servicios en los que no hubiese un turno establecido. A partir de esta primera fijación se rotará anualmente, salvo que existan acuerdos entre trabajadores. Si ambos cónyuges son personal al servicio del Ayuntamiento disfrutarán las vacaciones en el mismo período de tiempo si así lo solicitan.
7. El empleado público que no disfrute de sus vacaciones, por necesidades del servicio, entre los meses de julio y septiembre, ambos inclusive, tendrá derecho a tres días naturales más de permiso por cada quince días naturales, por causas imputables al Ayuntamiento.

Artículo 22. Permisos Retribuidos.

Los trabajadores acogidos al presente Acuerdo tendrán derecho a las siguientes licencias retribuidas:

- a) Por matrimonio, inscripción en el Registro de pareja de hecho quince días.
- b) 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.

- c) Por enfermedad grave de familiar de primer y segundo grado, siempre que se justifique y sean circunstancias personales muy graves:
 1. Ingresado o en hospitalización domiciliaria con necesidad de acompañante tres días si es dentro del lugar de domicilio y cinco días si es necesario desplazamiento.
 2. En caso de familiares de 3.º y 4.º grado, 1 día.
 3. En el caso de que varios miembros de una misma familia trabajen en el mismo servicio y se resienta el mismo, este derecho solo lo podrá disfrutar uno de ellos, pudiendo, si es necesario, acumular el de los demás o disponer de él a continuación.
- d) Por intervención quirúrgica de parientes de 1.º y 2.º grado, 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.
- e) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.



- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.
- g) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.
- h) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas.
- i) 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.

- j) 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.

- k) 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.

- l) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el funcionario tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta % 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.

- m) 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.
- n) Por el tiempo necesario, en los casos de asistencia a consultas médicas, siempre que no sea posible asistir a las mismas fuera de horas de trabajo.



Igualmente se amplía cuando se tenga que ir de acompañante, limitándose a la edad de pediatría y a los mayores de 65 años y siempre que lo dictamine el facultativo.

- o) Por asuntos particulares, siete días y medio.

Que deberán autorizarse por el Ilmo. Sr. Alcalde. Los asuntos propios se podrán disfrutar en períodos de 1/2 jornada cada día, a principio o final de la jornada, previa solicitud, y siempre que el servicio lo permita, pudiendo disfrutarse hasta el día 15 de enero del año siguiente (igual que las vacaciones).

- p) Por el tiempo necesario para asistir a reconocimientos o recuperaciones relativas a enfermedades o accidentes profesionales.
- q) En todos los casos, deberá justificarse debidamente la veracidad de las circunstancias alegadas para el disfrute de las licencias.
- r) Los días 24 y 31 de diciembre tendrán la condición de festivos. Cuando estos días coincidan en sábados o domingos, se añadirán a los días de libre disposición y no serán canjeables por días laborables.
- s) Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género. (según determina la Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público).

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

- a. Permiso por parto: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la 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 violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las 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.

- e. Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: El funcionario tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de be-



neficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el funcionario tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las peticiones de estos permisos deberán ser cursados a través de los servicios de Personal y en los casos en que sea posible con 7 días de antelación, excepto en aquellos casos en los que por urgencia del asunto sea absolutamente imposible. Si hubieran transcurrido tres días desde su solicitud y no se hubiese comunicado al trabajador la resolución, se entenderá concedida la licencia o permiso.

*Dentro del Capítulo III, Régimen de Retribuciones de los
Empleados Públicos Municipales*

Artículo 25. Régimen de retribuciones.

10. Jubilaciones anticipadas.

Los empleados públicos que soliciten la jubilación anticipada a partir de los 63 años y en caso de reunir los requisitos legales, percibirán por parte del Ayuntamiento de Alcuéscar, el premio o indemnización que a continuación expone:

- A los 62 años 18.000 euros.
- A los 63 años 15.000 euros.
- A los 64 años 12.000 euros.
- A los 65 años 9.000 euros.
- A los 66 años 9.000 euros.

El pago se realizará en los treinta primeros días siguientes a la jubilación a razón de tres mil seiscientos euros por año hasta cumplir los 67 años de edad.

12. Mejoras voluntarias del sistema de prestaciones de la Seguridad Social en materia IT.

Dentro de los límites establecidos en el artículo 9 del Real Decreto Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad o normativa al respecto que resulte más beneficiosa en relación al personal funcionario al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Alcuéscar. El Ayuntamiento de



Alcuéscar, en caso de enfermedad común o accidente no laboral, compensará a los funcionarios que se encuentren en esa situación de la siguiente forma:

1.º Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias comunes, desde el primer hasta el tercer día se le reconocerá un complemento retributivo del cincuenta por ciento de las retribuciones percibidas en el mes anterior al de causarse la incapacidad. Desde el día cuarto hasta el vigésimo, ambos inclusive, el complemento que se pueda sumar a la prestación reconocida por la Seguridad Social, alcance el setenta y cinco por ciento de las retribuciones percibidas en el mes anterior al de causarse la incapacidad. A partir del día vigésimo primero, inclusive, se le reconocerá un complemento hasta alcanzar el cien por cien de las retribuciones percibidas en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

El Ayuntamiento de Alcuéscar abonará un complemento hasta alcanzar el 100 % de las retribuciones durante el tiempo de duración de la situación de incapacidad temporal por contingencias comunes que generen:

- Hospitalización (debidamente justificado).
- Intervención quirúrgica (debidamente justificada).
- Aquellos otros supuestos que se determinen reglamentariamente para supuestos excepcionales y debidamente justificados.

El Ayuntamiento de Alcuéscar, cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales, (accidente laboral o enfermedad profesional), la prestación reconocida por la Seguridad Social será complementada hasta el 100 % de las retribuciones percibidas en el mes anterior a la causa de incapacidad y mientras dure la situación de incapacidad temporal.

En todo lo indicado en este artículo, las retribuciones a considerar en el mes anterior a la baja serán siempre las mensuales fijas y periódicas en su vencimiento que se tuvieran acreditadas.

El derecho al complemento de mejora voluntaria se mantendrá mientras exista la situación legal de incapacidad temporal y finalizará cuando se extinga ésta, es decir hasta un máximo de los quinientos cuarenta y cinco días desde su inicio.

Llegado a este punto, se levanta la sesión, siendo las trece horas, se acuerda por unanimidad la adopción de los presentes acuerdos, así como llevar el texto aprobado por los miembros de la Mesa de Negociación a sesión Plenaria en la mayor brevedad posible.

Alcuéscar, a veinticinco de octubre de dos mil doce.

Por el Ayuntamiento,
Fdo.: JUAN CABALLERO JIMÉNEZ

Por los trabajadores,
Fdo.: JULIA ORTIZ RODRÍGUEZ

• • •