



7972

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Delegación Territorial de Segovia

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

RESOLUCIÓN DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE SEGOVIA POR LA QUE SE ACUERDA LA INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO 2019-2023 PARA EL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE CARBONERO EL MAYOR

VISTO el texto del convenio colectivo para los años 2019-2023 de la empresa Ayuntamiento de Carbonero El Mayor (CÓD CONV 40000552011992), suscrito por la Comisión Negociadora: de una parte por la representación empresarial y de otra los representantes de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en el RD 831/95 de 30 de mayo sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración de Estado a la Comunidad de Castilla y León y en la Orden de 12 de septiembre de 1997 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo por la que se crea el Registro de Convenios colectivos de la Comunidad de Castilla y León.

Esta Jefatura de la Oficina Territorial de Trabajo

ACUERDA

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

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

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

En Segovia, a 22 de junio de 2020.— El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Eugenio Hurtado Garrido.

CONVENIO COLECTIVO

PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE CARBONERO EL MAYOR

ÍNDICE

CAPITULO PRIMERO

NORMAS DE CONFIGURACIÓN DEL CONVENIO

ARTÍCULO 1.- DETERMINACIÓN DE LAS PARTES

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO PERSONAL, FUNCIONAL Y TERRITORIAL

ARTÍCULO 3.- ÁMBITO TEMPORAL, VIGENCIA Y FORMA Y CONDICIONES DE DENUNCIA

ARTÍCULO 4.- VIGILANCIA E INTERPRETACIÓN

CAPITULO SEGUNDO

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ARTÍCULO 5.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ARTÍCULO 6.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 7.- INGRESO

ARTÍCULO 8.- PROMOCIÓN INTERNA



ARTÍCULO 9.- JORNADA LABORAL
ARTÍCULO 10.- MOVILIDAD FUNCIONAL

CAPITULO TERCERO

RETRIBUCIONES

ARTÍCULO 11.- RÉGIMEN GENERAL
ARTÍCULO 12.- SUELDO
ARTÍCULO 13.- TRIENIOS
ARTÍCULO 14.- PAGAS EXTRAORDINARIAS
ARTÍCULO 15.- DISPONIBILIDAD
ARTÍCULO 16.- HORAS EXTRAORDINARIAS
ARTÍCULO 17.- COMPENSACIÓN POR INCAPACIDAD TEMPORAL
ARTÍCULO 18.- COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD

CAPITULO CUARTO

VACACIONES, LICENCIAS, PERMISOS Y OTROS

SECCIÓN PRIMERA. - VACACIONES

ARTÍCULO 19.- RÉGIMEN GENERAL
ARTÍCULO 20.- SOLICITUD
ARTÍCULO 21.- SITUACIONES ESPECIALES
ARTÍCULO 22.- REGIMEN ESPECIAL

SECCIÓN SEGUNDA

ARTÍCULO 23.- LICENCIA POR MATRIMONIO
ARTÍCULO 24.- LICENCIA POR ESTUDIOS
ARTÍCULO 25.- LICENCIA POR ASUNTOS PROPIOS

SECCIÓN TERCERA

ARTÍCULO 26.- ENFERMEDAD E INCAPACIDAD TEMPORAL
ARTÍCULO 27.- RIESGO DE EMBARAZO
ARTÍCULO 28.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
ARTÍCULO 29.- VIOLENCIA DE GÉNERO
ARTÍCULO 30.- VÍCTIMAS DE TERRORISMO
ARTÍCULO 31.- MOTIVOS FAMILIARES
ARTÍCULO 32.- DEBERES PÚBLICOS, SINDICALES Y DE EXAMENES
ARTÍCULO 33.- CÓMPUTO
ARTÍCULO 34.- REDUCCIÓN DE LA JORNADA
ARTÍCULO 35.- ASUNTOS PROPIOS
ARTÍCULO 36.- RÉGIMEN DE SOLICITUD
ARTÍCULO 37.- INCREMENTO DE DÍAS

SECCIÓN CUARTA.- EXCEDENCIA, SERVICIOS ESPECIALES Y OTROS

ARTÍCULO 38.- RÉGIMEN

CAPITULO QUINTO

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

ARTÍCULO 39.- DERECHOS Y OBLIGACIONES
ARTÍCULO 40.- REVISION MÉDICA
ARTÍCULO 41.- UNIFORME DE TRABAJO
ARTÍCULO 42.- BOTIQUÍN DE PRIMEROS AUXILIOS

CAPITULO SEX T O

DERECHOS SOCIALES

ARTÍCULO 43.- CONCILIACIÓN DE VIDA LABORAL Y FAMILIAR DE LOS PERSONAS TRABAJADORAS



ARTÍCULO 44.- ACCIDENTES LABORALES
ARTÍCULO 45.- ASISTENCIA JURÍDICA Y RESPONSABILIDAD CIVIL
ARTÍCULO 46.- PERSONA TRABAJADORA CON DIVERSIDAD FUNCIONAL
ARTÍCULO 47.- FONDO DE ACCIÓN SOCIAL.
ARTÍCULO 48.- FORMACIÓN
ARTÍCULO 49.- AYUDAS POR ESTUDIO
ARTÍCULO 50.- JUBILACIONES

CAPITULO SÉPTIMO
DERECHOS DE REPRESENTACIÓN Y SINDICALES
ARTÍCULO 51.- COMPETENCIAS Y GARANTÍAS

CAPÍTULO OCTAVO
RÉGIMEN DISCIPLINAR O
ARTÍCULO 52.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO
ARTÍCULO 53.- SANCIONES
ARTÍCULO 54.- PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS Y SANCIONES.
ARTÍCULO 55.- PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

DISPOSICIONES ADICIONALES
DISPOSICIÓN FINAL

CAPITULO PRIMERO

NORMAS DE CONFIGURACION DEL CONVENIO

ARTÍCULO 1.- DETERMINACIÓN DE LAS PARTES.

El presente Convenio Colectivo se establece entre el Ayuntamiento de Carbonero El Mayor y el personal laboral de este, y es concertado por las representaciones legítimas de ambas partes, de conformidad con las disposiciones vigentes.

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO PERSONAL, FUNCIONAL Y TERRITORIAL.

1.- El presente Convenio tiene como objeto la regulación de las relaciones jurídico-administrativas y laborales entre el Ayuntamiento de Carbonero el Mayor y el Personal Laboral a su servicio.

2.- El personal contratado en virtud de subvenciones concedidas o convenios de colaboración con el ayuntamiento, y que por tanto, necesiten de financiación externa para su desarrollo, quedará excluido del presente convenio en todo aquello que sea incompatible con la normativa reguladora y las condiciones específicas de la subvención otorgada o genere incremento del porcentaje de cofinanciación para el Ayuntamiento de Carbonero el Mayor, en cuyo caso, será de aplicación lo dispuesto en los términos de la subvención respectiva y en las cláusulas contractuales.

ARTÍCULO 3.- ÁMBITO TEMPORAL, VIGENCIA Y FORMA Y CONDICIONES DE DENUNCIA.

1.- El Presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Segovia.

2.- Extenderá su vigencia desde el 1 de enero de 2019 hasta el día 31 de diciembre de 2023, entendiéndose prorrogado hasta tanto no se suscriba un nuevo convenio, manteniéndose vigente en todo su contenido.

El Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes legitimadas para ello dentro de los dos meses inmediatos anteriores a la terminación de su vigencia.

En el plazo de un mes a partir de la referida denuncia se constituirá la correspondiente Comisión Negociadora.

3.- Las materias no recogidas en el presente Convenio, que sean objeto de acuerdos posteriores de la Comisión Paritaria pasarán automáticamente a formar parte de este.



Asimismo, las mejoras establecidas en otras disposiciones de superior rango normativo serán de aplicación conforme al principio de norma más favorable o condición más beneficiosa para las personas trabajadoras. Éstas únicamente tendrán eficacia práctica si consideradas en su conjunto y cómputo anual y sumadas a las vigentes con anterioridad, dichas disposiciones superan el nivel total de este convenio. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras aquí pactadas, con exclusión de situaciones singulares, individualizadas y referidas al personal eventual o de confianza.

ARTÍCULO 4.- VIGILANCIA E INTERPRETACIÓN.

1.- Se constituye una Comisión Paritaria para la vigilancia e interpretación del presente Convenio, que estará formada por parte de las personas trabajadoras por dos delegados del personal elegidos entre éstos, o en el supuesto de haber un solo delegado de personal le corresponderá a éste y a un trabajador elegido democráticamente y por parte de la empresa por dos miembros de la Corporación, actuando como secretario de la Comisión, el que lo sea del Ayuntamiento.

2.- Dicha Comisión se reunirá a petición de una de las partes, fijándose la reunión con un máximo de 7 días desde la comunicación, adjuntándose en el Orden del día los asuntos a tratar.

3.- Son funciones de la Comisión Paritaria:

a) La interpretación, estudio y vigilancia del grado de cumplimiento de las cláusulas del Convenio Colectivo.

b) Actualización y puesta al día de las normas del presente Convenio Colectivo cuando su contenido resultase afectado por disposiciones legales o reglamentarias.

c) La inclusión, definición y encuadramiento de las competencias funcionales no recogidas en el Convenio Colectivo que vengan aconsejadas por las necesidades de la organización del trabajo o por la integración de nuevos colectivos de personas trabajadoras y completar y aclarar el contenido de las definiciones ya enunciadas.

d) Formular propuestas en los expedientes de homologación a las competencias funcionales existentes en este Convenio Colectivo respecto del personal que en virtud de transferencia de otras Administraciones sea integrado en el ámbito de este.

e) La previa intervención como instrumento de interposición y de mediación y/o conciliación en los conflictos colectivos que la aplicación del Convenio pudiera originar.

f) Las que se le atribuye expresamente en el presente Convenio Colectivo.

4.- A la firma del presente Convenio ambas partes de la mesa negociadora se adhieren a la solución extrajudicial de conflictos a través del SERLA (Servicio de Relaciones Laborales).

CAPITULO SEGUNDO

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ARTÍCULO 5.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

La organización práctica del trabajo será competencia del Ayuntamiento de Carbonero el Mayor, a quien corresponde la iniciativa con sujeción a la legislación vigente.

La racionalización del trabajo tendrá, entre otras las siguientes finalidades:

a) Mejora de las prestaciones de servicio al ciudadano

b) Simplificación del trabajo y mejora de métodos.

c) Definición y clasificación clara de las relaciones entre cada puesto.

Será preceptiva y previa la negociación con el Delegado de Personal para cualquier modificación sustancial de jornada de trabajo, horario, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración, sistemas de trabajo u otros legalmente establecidos.

ARTÍCULO 6.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres. Estos criterios y sistemas, en todo caso, cumplirán con lo previsto



en el artículo 28.1. del Estatuto de los Personas trabajadoras. Igualdad de remuneración por razón de sexo.

La clasificación profesional tiene por objeto la determinación, ordenación y definición de los diferentes grupos de clasificación y categorías profesionales que puedan ser asignadas a las personas trabajadoras de acuerdo con las funciones y tareas que efectivamente se desarrollen, según los procesos de selección y provisión prevista por el Ayuntamiento.

Las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de este Convenio, en base al cumplimiento de los requisitos exigidos para cada grupo profesional, serán clasificadas de acuerdo con los siguientes grupos:

GRUPO I.-

- a) Encargado general
- b) Encargado de deportes
- c) Técnico de iniciativas locales, sociales y apoyo al emprendimiento

GRUPO II.-

- a) Encargado de biblioteca
- b) Encargado de sección

GRUPO III.-

- a) Oficial Servicios Varios:
 - Jardinería.
 - Conductor.

GRUPO IV.-

- a) Técnicos:
 - Servicios varios.
 - Peón especialista conserje.

GRUPO V.-

- a) Peón.

GRUPO VI. -

- a) Personal de nuevo ingreso.

GRUPO I.- Se incluyen en este grupo a aquellos empleados públicos que en el desempeño de su trabajo requieren cierto grado de conocimientos profesionales que ejercen sobre uno o varios sectores de la actividad, con objetivos definidos y de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad.

a) Encargado general. Funciones del puesto de trabajo:

- Dirección, coordinación, control del personal municipal del área de obras y servicios.
- Conservación de jardines y arbolado, y de edificios municipales.
- Conducción de vehículos.
- Actividades preparatorias de actos con intervención municipal.
- Cualquier otra, relacionada con el puesto, que le encomiende su superior jerárquico.

b) Encargado de deportes. Funciones del puesto de trabajo:

- Organización, promoción, inspección y dirección de las instalaciones y actividades deportivas municipales.
- Gestión y supervisión de los centros deportivos municipales.
- Coordinación y supervisión de las actividades realizadas por las empresas concesionarias de actividades culturales.



- Inventario del material deportivo municipal y propuesta de solicitud de necesidades al respecto.
- Control de horarios y coordinación de actividades deportivas.
- Cualquier otra, relacionada con el puesto, que le encomiende su superior jerárquico.

c) Técnico de iniciativas locales, sociales y apoyo al emprendimiento. Funciones del puesto de trabajo:

- Fomentar, promover e impulsar la cultura en sus diversas manifestaciones en el Municipio.
- Planificar, organizar, dirigir y gestionar las distintas actividades culturales.
- Difundir y estimular las potenciales oportunidades de creación de actividad entre los desempleados, promotores y emprendedores.
- Apoyo y coordinación con la Residencias de Ancianos, especialmente con la municipal.
- Tramitar, gestionar y hacer el seguimiento de las subvenciones que pueda pedir el Ayuntamiento.
- Cualquier otra, relacionada con el puesto, que le encomiende su superior jerárquico.

GRUPO II.- Corresponde a este grupo profesional las personas trabajadoras que realizan tareas administrativas o técnicas, que requieran unos conocimientos generales suficientes sobre su especialidad, con capacidad para interpretar órdenes e instrucciones, que reciban de sus superiores y con responsabilidad sobre el trabajo que ejecutan.

a) Encargado de biblioteca. Funciones del puesto de trabajo:

- Funciones propias de la biblioteca.
- Atención al punto de información juvenil o similar.
- Atención al público de la biblioteca.
- Cualquier otra, relacionada con el puesto, que le encomiende su superior jerárquico.

b) Encargado sección. Funciones del puesto:

- Ejecución y coordinación bajo supervisión de tareas adscritas a su sección.
- Colaborar en la ejecución de las tareas del personal de esta.
- Registro general del Ayuntamiento
- Ventanilla única. Atención al público y ayuda tramites que soliciten
- Empadronamiento: cambio domicilios y certificaciones.
- Consultas catastro
- Padrón animales, control de enterramientos, vacaciones, instalaciones deportivas y penados.
- Apoyo al personal de administración y atención telefónica.

GRUPO III.- Oficial de servicios varios. Están incluidos en este grupo aquellas personas trabajadoras que tienen asignadas funciones predominantemente de un oficio y que bajo órdenes de su inmediato superior, ejecutan trabajos que requieren exigencias de cierta práctica, especialidad y atención.

a) Oficial de jardinería. Funciones del puesto de trabajo:

- Planificación, gestión y control de los jardines municipales.
- Mantenimiento de jardines y su mobiliario.
- Sustitución del peón especialista conductor.
- Cualquier otra, relacionada con el puesto, que le encomiende su superior jerárquico.

b) Oficial conductor. Funciones del puesto de trabajo:

- Es requisito el poseer el carné de conducción clase C y CAP.
- Conducir el camión de recogida de basuras y colaborar en la recogida de estas.
- Conducir cualquier otro vehículo municipal para la realización de los servicios que se presten con el mismo.
- Vigilar la limpieza y buen estado de conservación de los contenedores, papeleras y demás elementos del servicio de limpieza.



- Limpieza y mantenimiento de los vehículos
- Colaboración en el servicio de extinción de incendios.
- Todas las funciones previstas para el puesto de peón.
- Cualquier otra, relacionada con el puesto, que le encomiende su superior jerárquico.

GRUPO IV.- Técnicos: En este grupo se encuadran las personas trabajadoras que, con conocimientos generales a nivel elemental, realizan tareas simples y repetitivas, con manejo de equipos y máquinas no complicadas, con responsabilidad limitada con la supervisión directa sobre sus actividades, y que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación específica salvo la ocasional de un periodo de adaptación.

a) Servicios varios. Funciones del puesto de trabajo:

- Es requisito el poseer el carné de conducción clase B.
- Colaborar en la recogida de basuras y conducción de vehículo que sólo requiera el permiso de conducir B.
- Conducir cualquier otro vehículo municipal para la realización de los servicios que se presten con el mismo con tal tipo de conducción.
- Vigilar la limpieza y buen estado de conservación de los contenedores, papeleras y demás elementos del servicio de limpieza.
- Limpieza y mantenimiento de los vehículos
- Colaboración en el servicio de extinción de incendios.
- Mantenimiento y conservación del cementerio y funciones de enterramiento a quien designe el Ayuntamiento.
- Todas las funciones previstas para el puesto de peón.
- Cualquier otra, relacionada con el puesto, que le encomiende su superior jerárquico.

b) Peón especialista Conserje. Funciones del puesto de trabajo:

- Apertura y cierre de las instalaciones deportivas, con tareas de vigilancia y custodia del interior de las instalaciones.
- Limpieza y mantenimiento de las instalaciones deportivas.
- Control y gestión del uso de las instalaciones deportivas municipales.
- Cualquier otra, relacionada con el puesto, que le encomiende su superior jerárquico.

GRUPO V.- En este grupo se encuadran las personas trabajadoras que, con conocimientos generales a nivel elemental, realizan tareas simples y repetitivas, con manejo de equipos y máquinas no complicadas, con la supervisión directa sobre sus actividades, y que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación específica salvo la ocasional de un periodo de adaptación.

a) Peón. Funciones del puesto de trabajo:

- Labores de jardinería.
- Pequeñas reparaciones de albañilería.
- Limpieza viaria y recogida de basuras y RSU.
- Cualquier otra, relacionada con el puesto, que le encomiende su superior jerárquico.

GRUPO VI.- Personal de nuevo ingreso. Se podrán encuadrar en este grupo las personas trabajadoras que son contratadas a través de los distintos convenios de colaboración con el Ayuntamiento y pueden desempeñar predominantemente de los grupos funcionales IV y V.

ARTÍCULO 7.- INGRESO.

1.- La selección de personal laboral debe de realizarse de acuerdo con la Oferta de Empleo Público, mediante convocatoria pública y a través de los sistemas previstos en la legislación vigente y siempre de acuerdo con ella, garantizándose en todo caso los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.



2.- La selección del personal laboral temporal se efectuará respetando los principios constitucionales señalados en el párrafo anterior, sin perjuicio de emplear procesos selectivos más flexibles.

3.- En cualquier caso, habrá de dar conocimiento de los procesos a los delegados de personal, teniendo derecho a estar presente en el Tribunal de Selección un delegado de personal.

ARTÍCULO 8.- PROMOCIÓN INTERNA.

1.- En todas las convocatorias, el Ayuntamiento facilitará la promoción interna, consistente en el ascenso, desde un grupo a otro superior en uno o dos niveles al de la vacante. Así mismo se facilitará la promoción horizontal.

2.- Las personas trabajadoras deberán para ello poseer la titulación exigida, una antigüedad de dos años en la empresa, reunir los restantes requisitos y superar las pruebas que en cada caso se establezcan en la convocatoria.

En caso de no tener la titulación exigida, se convalidará dicha titulación por una antigüedad de 5 años para acceder al nivel inmediato o superior, y 10 años para el siguiente nivel. La máxima titulación que convalidar por años de antigüedad en la de FP. I o equivalente.

3.- En las respectivas convocatorias se reservará un número suficiente de plazas de las vacantes convocadas para ser cubiertas por este tipo de promoción, en función del número de candidatos potenciales.

ARTÍCULO 9.- JORNADA LABORAL.

La jornada de trabajo efectiva se establece en 1554 horas/año.

A todos los efectos se considerará trabajo efectivo el prestado dentro del horario establecido por el órgano competente y el que corresponde por los permisos retribuidos, así como los créditos de horas retribuidos para funciones sindicales.

Se considerarán como jornadas ordinarias de trabajo a realizar de forma obligatoria por el siguiente personal: Encargado General perteneciente al Grupo I, Grupo II (Encargado de Biblioteca y de Sección), Grupo III, Grupo IV (Técnico de servicios varios) y Grupo V, los trabajos realizados por éstos en las siguientes fechas festivas y con las siguientes limitaciones:

- Día 1 de enero: Hasta 12 horas repartidas entre tres personas trabajadoras (4 horas por trabajador) para la recogida de basuras; y hasta 4 horas realizadas por uno o dos personas trabajadoras barriendo el centro de la localidad.

- Reyes: Ídem que el día 1 de enero.

- Domingo de Carnaval: Hasta 4 horas barriendo el centro de la localidad (por uno o dos personas trabajadoras).

- Sábado de Semana Santa: Lo mismo que el día 1 de enero.

- Sábado de la Romería: Lo mismo que el domingo de Carnaval.

- Sábado de San Juan: Lo mismo que el día 1 de enero.

- Fiestas de San Juan (Encierros): 5 horas por todos y cada uno de los seis operarios ocupados en la realización de las tareas que les ordene la Alcaldesa.

- Fiestas de Septiembre: 16 horas por todos y cada uno de los 6 operarios ocupados en las tareas que les encargue la señora Alcaldesa relacionadas con las fiestas.

- Día 25 de diciembre: Lo mismo que el día 1 de enero.

Ésta jornada no será compensable.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, se establecerá un periodo de descanso durante la misma de treinta minutos de duración, que se considerará tiempo de trabajo efectivo.

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

Anualmente se procederá a su distribución, los horarios de trabajo, así como las jornadas especiales que hubieran de establecerse en cada ámbito, negociándose en el último trimestre del año anterior con el Delegado de Personal y garantizando, en todo caso, el cumplimiento del Art. 34.8 del Estatuto de los Trabajadores para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.



Los conflictos que pudieran surgir en la negociación de los calendarios deberán resolverse en los ámbitos de negociación centralizados o superiores.

El régimen de jornada contemplado en este apartado entrará en vigor para todo el personal con efectos del día siguiente de la aprobación de este Convenio por el Pleno de este Ayuntamiento.

ARTÍCULO 10.- MOVILIDAD FUNCIONAL.

El Ayuntamiento, previa consulta con el Delegado de Personal y el Responsable del Servicio, podrá habilitar provisionalmente, para desempeñar puesto de superior grupo a personal de grupo inferior, por razones de servicio, con sujeción a las siguientes reglas:

1.- La realización de trabajos de nivel superior responderá a necesidades excepcionales y durará el tiempo mínimo imprescindible.

2.- La ocupación de un puesto de trabajo en régimen de desempeño de funciones de nivel superior no excederá de seis meses en un año u ocho en dos. Podrá renovarse la situación por un nuevo periodo cuando la vacante haya sido comprometida para su provisión definitiva y el proceso de cobertura exceda de los seis meses señalados en el primer párrafo del presente artículo. Será exigible a los trabajadores que vayan a realizar funciones de grupo superior estar en posesión de la titulación exigida para su desempeño.

3.- El mero desempeño de un grupo superior nunca consolidará el salario ni éste. El único procedimiento válido para consolidar un grupo es superar un proceso selectivo. No obstante, cuando se desempeñen funciones de superior nivel el personal tendrá derecho a la diferencia retributiva entre el ostentado y el de la función que efectivamente realice.

4.- Se reconocerá el tiempo trabajado en este grupo a efectos de méritos, computables para la promoción interna.

5.- Será exigible a las personas trabajadoras que vayan a realizar funciones de superior competencia funcional estar en posesión de la titulación exigida para su desempeño.

6.- El mero desempeño de una superior competencia funcional nunca consolidará el salario ni la categoría superior. El único procedimiento válido para consolidar una competencia funcional superior es superar un proceso selectivo. No obstante, cuando se desempeñen funciones de superior competencia funcional tendrá derecho a la diferencia retributiva entre su competencia funcional y el de la función que efectivamente realice.

Para la adscripción de un trabajador a funciones de superior competencia funcional será necesario el informe previo del Delegado de Personal.

7.- Durante el tiempo de desempeño de funciones de superior competencia funcional, las personas trabajadoras devengarán todas las retribuciones correspondientes a la competencia funcional circunstancialmente ejercitada, a excepción de la antigüedad, debiéndoles ser abonadas en nómina como trabajos de superior competencia funcional.

CAPITULO TERCERO

RETRIBUCIONES

ARTÍCULO 11.- RÉGIMEN GENERAL.

1.- Las personas trabajadoras sólo serán remunerados por el Ayuntamiento según los conceptos y las cuantías que se determinan en el presente Convenio.

En su virtud, las personas trabajadoras no podrán participar en la distribución de fondos de ninguna clase, ni percibir remuneraciones distintas de las previstas en éste.

2.- La ordenación del pago de los gastos de personal tiene carácter preferente sobre cualquier otro que deba realizarse con cargo a los fondos de la Corporación, la cual, regulará, mediante las oportunas resoluciones, el procedimiento sustitutorio para el percibo por, los interesados de las cantidades que hayan dejado de percibir.

3.- El abono del salario se hará por meses cumplidos y antes del quinto día hábil del mes siguiente al trabajado.

4.- Finalizado el año, se abonará en su caso, a las personas trabajadoras el importe resultante de aplicar el interés legal a los salarios dejados de percibir conforme lo establecido en el apartado anterior.

**ARTÍCULO 12.- SUELDO.**

Se establecen las retribuciones que se cifran, para cada uno de los grupos Profesionales, en la tabla contenida en el Anexo I.

Los sueldos contemplados en dicha tabla se refieren al mes completo de servicios a tiempo completo.

Creación de una partida presupuestaria para retribuir la calidad de los servicios.

Se creará una partida presupuestaria en el Capítulo I del presupuesto municipal, destinado a personal, formado por el 3% de las retribuciones brutas mensuales de todas las personas trabajadoras fijas con competencia funcional de encargado general, oficial de jardinería, oficial conductor, técnico de servicios varios y peón.

El reparto tendrá criterios objetivos, para ello se valorará la racionalización y optimización de los recursos humanos y materiales de que se dispongan.

Redistribución de los medios personales y materiales precisos para la prestación de las competencias atribuidas.

A esta partida presupuestaria tendrán derecho todas las personas trabajadoras fijos antes descritas, a no ser que previamente sea comunicado por escrito qué objetivos no se han cumplido.

El derecho a la citada partida presupuestaria será para todos los empleados fijos descritos, es decir, no se cobra de forma individual, sino por objetivos alcanzados por todos.

El reparto mensual de la partida presupuestaria del 3% de las retribuciones, una vez conseguido dicho objetivo, será de forma lineal entre las distintas personas trabajadoras.

ARTÍCULO 13.- TRIENIOS.

Las personas trabajadoras disfrutarán como complemento de antigüedad de un aumento periódico en su retribución por cada tres años de servicio en el grupo laboral, consistente en trienios.

Se reconocerán los trienios correspondientes a los servicios prestados a las personas trabajadoras eventuales que trabajen o hayan trabajado en esta o en cualquier otra Administración pública.

A efectos del cómputo de su devengo, se tendrá en cuenta la normativa establecida para los funcionarios públicos.

La cuantía que se devengará por cada trienio queda establecida para cada categoría laboral en la tabla contenida en el anexo II del presente Convenio.

ARTÍCULO 14.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Serán dos pagas al año, se devengará en el mismo periodo que los funcionarios de esta corporación, percibiéndose en los meses de junio y diciembre. Su cuantía será el cien por cien de todas las retribuciones mensuales.

ARTÍCULO 15.- DISPONIBILIDAD.

El personal laboral que designe la Alcaldía percibirá mensualmente por la disponibilidad para la realización de su trabajo, ya sean urgentes, extraordinarios, no programables o que contengan una irregularidad en la prestación (protección civil, organización de actividades deportivas y torneos, etc.) ejecutadas fuera de la jornada laboral ordinaria no computándose como horas extraordinarias la primera media hora de cada salida o servicio.

Por conciliación de la vida familiar y laboral de la persona designada por Alcaldía para realizar estas funciones, estará exento de la prestación de este servicio durante su periodo vacacional y 10 días a lo largo del año, percibiendo la gratificación por disponibilidad, pudiendo el Alcalde designar a otro trabajador para cubrir el periodo de ausencia.

En situaciones de catástrofe o emergencia, la Alcaldía podrá requerir la presencia de todas las personas trabajadoras del Ayuntamiento.

Este complemento es compatible con el devengo de las horas extraordinarias, en los términos contemplados en el siguiente artículo.

ARTÍCULO 16.- HORAS EXTRAORDINARIAS

1.- Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.



Los trabajos realizados fuera de jornada serán o bien compensados con tiempos equivalentes de descanso retribuido (1,75 o 2 festivo) o bien abonados.

Hora realizada en días laborables:

$$\text{Valor Hora} = \frac{\text{Salario Bruto Anual}}{1.554} \times 1,75.$$

Hora realizada en días festivos:

$$\text{Valor Hora} = \frac{\text{Salario Bruto Anual}}{1.554} \times 2,00.$$

Hora realizada los días 25 de diciembre, 1 de enero ó 6 de enero:

$$\text{Valor Hora} = \frac{\text{Salario Bruto anual}}{1.554} \times 3,00.$$

A efectos de consideración del día como festivos, se considerarán festivos:

- a) Los trabajos desempeñados entre las 15 horas del sábado y las 8 horas del lunes, o en los días de descanso semanal retribuido de las personas trabajadoras en caso de ser diferentes.
- b) Los trabajos desempeñados en los días festivos retribuidos y no recuperables establecidos en el calendario laboral.

2.- Las horas extraordinarias en ningún caso podrán superar el tope máximo legal establecido en el ordenamiento jurídico.

No se tendrán en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias autorizadas, las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

ARTÍCULO 17.- COMPENSACIÓN POR INCAPACIDAD TEMPORAL.

En caso de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común y/o accidente laboral las personas trabajadoras afectadas percibirán una compensación a cargo del Ayuntamiento que garantice el cien por cien del salario real desde el primer día de baja y durante todo el tiempo que permanezca en esta situación.

La incapacidad estará condicionada a la presentación del justificante de baja a partir del primer día de enfermedad, y a los de su continuidad o confirmación con la periodicidad señalada en las normas aplicables a los distintos regímenes de seguridad social. Esto último sin perjuicio del deber, por parte del trabajador, de justificar las ausencias y faltas de puntualidad y permanencia cuando se alegue causa de enfermedad o incapacidad transitoria.

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

Respecto a los requisitos para solicitar las licencias por enfermedad y sus prórrogas, duración de estas situaciones, y derechos económicos inherentes a las mismas, se estará a lo dispuesto en las normas aplicables.

ARTÍCULO 18.- COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD.

1.- El complemento de productividad, retribuye el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el trabajador desempeña su trabajo.



La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo.

2.- En ningún caso, las cuantías asignadas por este concepto originarán ningún tipo de derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a periodos sucesivos.

3.- Las cantidades que perciba cada trabajador serán conocidas tanto por las demás personas trabajadoras como de los representantes sindicales.

CAPITULO CUARTO

VACACIONES, LICENCIAS, PERMISOS Y OTROS

SECCIÓN PRIMERA. - VACACIONES

ARTÍCULO 19.- RÉGIMEN GENERAL.

El personal tendrá derecho a disfrutar durante cada año natural completo de servicio activo una vacación de 22 días laborables, o los días que en proporción le correspondan si el tiempo de servicios fuera menor.

El número de días de vacaciones se verá incrementado a partir de los 15 años de servicio de acuerdo con lo dispuesto por la administración para los empleados públicos. Estos días adicionales se disfrutarán a partir del mes natural siguiente al de cumplimiento de la antigüedad y hasta el 31 de enero del año siguiente:

- A los 15 años de servicio, se dispondrá de un día adicional de vacaciones.
- A los 20 años de servicio, se dispondrá de dos días adicionales de vacaciones.
- A los 25 años de servicio, se dispondrá de tres días adicionales de vacaciones.
- A los 30 años de servicio, se dispondrá de cuatro días adicionales de vacaciones.

Régimen de disfrute

Las vacaciones anuales, condicionadas en todo caso a las necesidades del servicio, podrán disfrutarse, a elección de la persona trabajadora, ininterrumpidamente o en periodos fraccionados dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente.

En el caso de periodos fraccionados, los veintidós días laborables podrán distribuirse libremente por el interesado, siempre que quince días laborables se disfruten en periodos como mínimo de siete días naturales consecutivos, y los siete restantes podrán disfrutarse por días laborables, no necesariamente consecutivos.

Asimismo, con subordinación, en todo caso, a las necesidades del servicio, el personal laboral podrá acumular las vacaciones a cualquiera de los restantes permisos y licencias establecidos, siempre que en la regulación de estos no se disponga, expresamente, otra cosa

El empleado público podrá disfrutar el período o períodos de vacación anual a la continuación de la licencia por nacimiento de hijo, estando sujeto en este caso a la previa solicitud con 20 días de antelación.

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

ARTÍCULO 20.- SOLICITUD.

1.- Cuando el disfrute de las vacaciones se pretenda llevar a cabo en los meses de junio, julio, agosto y septiembre la solicitud se efectuará en el mes de abril, y para el resto de los meses con cuarenta y cinco días de antelación a la fecha en que se pretenda disfrutar, viniendo obligada la Administración a contestar la solicitud antes del 15 de mayo para el primer caso, o cinco días antes de la fecha indicada como de comienzo del disfrute, para el resto.

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

ARTÍCULO 21.- SITUACIONES ESPECIALES.

1.- Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones del centro, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con



el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48 bis del Estatuto de los trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones, en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que, por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

2.- En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

ARTÍCULO 22.- REGIMEN ESPECIAL.

Para los servicios que, por la naturaleza o peculiaridad de sus funciones, requieran un régimen especial, la Alcaldía establecerá las excepciones oportunas al régimen general y fijarán los turnos de vacaciones que resulten adecuados, previa negociación con los representantes sindicales.

SECCIÓN SEGUNDA

ARTÍCULO 23.- LICENCIA POR MATRIMONIO.

1.- Por razón de matrimonio las personas trabajadoras municipales tendrán derecho a una licencia de quince días naturales que abarcarán, en todo caso, el día del hecho generador.

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

2.- Dicha licencia podrá acumularse, a petición del interesado, a la vacación anual o a cualquier otro tipo de licencia o permiso.

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

ARTÍCULO 24.- LICENCIA POR ESTUDIOS.

1.- Para la realización de estudios sobre materias directamente relacionadas con las tareas desempeñadas en el puesto de trabajo, con subordinación a las necesidades del servicio y previo informe favorable del superior jerárquico correspondiente, las personas trabajadoras podrán solicitar licencias por el tiempo que aquellos duren.

En cuanto a la duración de estas y requisitos para su concesión se estará a lo que al respecto se acuerde en la Mesa General de Negociación de esta Administración.

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

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

ARTÍCULO 25.- LICENCIA POR ASUNTOS PROPIOS.

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

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

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

SECCIÓN TERCERA

ARTÍCULO 26.- ENFERMEDAD E INCAPACIDAD TEMPORAL.

Las situaciones de enfermedad estarán condicionadas a la presentación del justificante de baja a partir del primer día de enfermedad, y a los de su continuidad o confirmación con la periodicidad señalada en las normas aplicables a los distintos regímenes de seguridad social.



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

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

Respecto a los requisitos para solicitar las licencias por enfermedad y sus prórrogas, duración de estas situaciones y derechos económicos inherentes a las mismas, se estará a lo dispuesto en las normas aplicables.

ARTÍCULO 27.- RIESGO DE EMBARAZO.

Se reconocerán situaciones por riesgo durante el embarazo cuando concurra la circunstancia a que se refiere el número 3 del artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y concurren las condiciones determinantes que regulan la prestación por tal situación que sea reconocida a la trabajadora.

ARTÍCULO 28.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

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

a) *Permiso por nacimiento para la madre biológica:* Tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descansos obligatorios e ininterrumpidos. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.

No obstante, 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.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

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, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos 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.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el período de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

b) *Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente:* Tendrá una duración de dieciséis semanas. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, una para cada uno de los progenitores.



El cómputo del plazo se contará a elección del progenitor, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o 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.

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, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

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 guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, 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, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, 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 temporal una duración no inferior a un año.

c) Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija: Tendrá una duración de dieciséis semanas de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio. Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso podrá distribuirse por el progenitor que vaya a disfrutar del mismo siempre que las seis primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

En el caso de que se optará por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas del apartado f) del artículo 48, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo de las diez semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.

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, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos 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.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.



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 y, en su caso, del otro progenitor, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Las personas trabajadoras que hayan hecho uso del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, 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.

La aplicación progresiva del permiso del progenitor diferente de la madre biológica será la establecida en la Disposición Transitoria novena será:

AÑO 2019. 8 semanas

- 2 primeras semanas: ininterrumpidas e inmediatamente posteriores al nacimiento, adopción o acogimiento.
- 6 semanas restantes: pueden ser de disfrute interrumpido.

AÑO 2020. 12 semanas

- 4 primeras semanas: ininterrumpidas e inmediatamente posteriores al nacimiento, adopción o acogimiento.
- 8 semanas restantes: pueden ser de disfrute interrumpido.

AÑO 2021. 16 semanas

- 6 primeras semanas: ininterrumpidas e inmediatamente posteriores al nacimiento, adopción o acogimiento.
- 10 semanas restantes: pueden ser de disfrute interrumpido.

ARTÍCULO 29.- VIOLENCIA DE GÉNERO.

Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer: las faltas de asistencia, de las víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las 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 el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Administración Pública competente en cada caso.

En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la empleada pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

ARTÍCULO 30.- VÍCTIMAS DE TERRORISMO.

Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los empleados públicos que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de empleados públicos y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los empleados municipales amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a 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 establezca el Ayuntamiento en cada caso.



Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

ARTÍCULO 31.- MOTIVOS FAMILIARES.

Las personas trabajadoras, previo aviso cuando fuera posible y posterior justificación en todo caso, tendrán derecho a un permiso, con derecho a la totalidad de las retribuciones, por alguno de los motivos siguientes y el tiempo que se indica:

a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días laborables cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando requiera desplazamiento a localidad distante 50 Km.

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 laborables cuando se requiera desplazamiento a localidad distante 50 Km.

b) Un día natural por matrimonio de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, y dos días naturales si se celebrara en lugar diferente al de la localidad de residencia de las personas trabajadoras distante a 50 Km.

c) Por el tiempo indispensable para acudir, por necesidades propias o de un familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante la jornada de trabajo, cuando los centros donde se efectúen no tengan establecidas horas de consulta que permitan acudir a ellos fuera de las horas de trabajo.

d) Dos días naturales por traslado de su domicilio habitual sin cambio de residencia, y tres días naturales si fuera a lugar distinto al de su localidad y desde el hecho causante.

El traslado implica traslado de enseres y muebles, y se justificará mediante la presentación de copias del contrato de compraventa o alquiler, los contratos de los diversos suministros, factura de empresa de mudanzas o cualquier otra prueba documental que lo justifique fehacientemente.

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

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

g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las empleadas embarazadas y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

h) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse 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.

El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual de los funcionarios, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente, únicamente:

- A partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento, o
- A partir de la finalización del permiso del progenitor diferente de la madre biológica respectivo, o
- Una vez que, desde el nacimiento del menor, haya transcurrido un tiempo equivalente al que comprenden los citados permisos.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

i) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, se 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.

j) Por razones de guarda legal, cuando la persona trabajadora 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 la persona trabajadora 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.

k) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, la persona trabajadora 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.

l) 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.

ARTÍCULO 32.- DEBERES PÚBLICOS, SINDICALES Y DE EXAMENES.

Las personas trabajadoras tendrán asimismo derecho, en las mismas condiciones de preaviso, justificación y retribuciones previstas en el artículo anterior, a los permisos que a continuación se indican:

a) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, sin que puedan superarse por este concepto la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral.

En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber, se descontará su importe de las retribuciones.

Se entiende por deber de carácter público o personal:

- La asistencia a Juzgados o Tribunales de Justicia, previa citación.
- La asistencia a Plenos, Comisiones Informativas o Juntas de Gobierno de las Entidades Locales, por los miembros de estas.
- La asistencia a reuniones o actos, por aquellas personas trabajadoras municipales que ocupen cargos directivos en Asociaciones Cívicas que hayan sido convocadas formalmente por algún órgano de la Administración.
- El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral.

b) Por el tiempo indispensable para la asistencia a las sesiones de un Tribunal de Selección o Comisión de Valoración, con nombramiento de la autoridad competente como miembro de este.

c) El día completo en que se concurra a exámenes finales o parciales liberatorios, cuando se trate de estudios encaminados a la obtención de un título oficial, académico o profesional.

Igualmente se reconocerá tal derecho en los supuestos de asistencia a pruebas para el acceso a la Función Pública de las distintas Administraciones, así como las correspondientes a las convocatorias de promoción interna.

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

ARTÍCULO 33.- CÓMPUTO.

Todos los permisos a que se refiere esta sección comenzarán a computarse desde el hecho causante, salvo los supuestos de accidente, enfermedad grave u hospitalización, que comenzarán a computarse desde la fecha que se indique en la solicitud del trabajador y siempre que el hecho causante se mantenga durante el disfrute del permiso.

Cuando pudieran concurrir varios permisos de los enumerados en los artículos anteriores de esta sección en el mismo período de tiempo, los mismos no serán acumulables, pudiendo optarse por el de mayor duración.

**ARTÍCULO 34.- REDUCCIÓN DE LA JORNADA.**

1.º- Los empleados que, por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce años o un disminuido físico, psíquico o sensorial, igual o superior al treinta y tres por ciento que no desempeñe una actividad retribuida, tendrán derecho a una disminución de la jornada de trabajo entre un octavo y la mitad de su duración, con una reducción proporcional de sus retribuciones.

Tendrán el mismo derecho quienes tengan la guarda 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 no desempeñe actividad retribuida.

2.º- Por el cuidado de un hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave, el empleado público tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter pre-adoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo al menos la mitad de la duración de aquella, percibiendo las retribuciones íntegras, 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 o tratamiento 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.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso previsto en este apartado corresponderán al trabajador dentro de su jornada ordinaria. No obstante, el Ayuntamiento podrá modificar la franja horaria solicitada, cuando, por concurrir diversas solicitudes u otros motivos, el Servicio Público pudiera verse afectado

Cuando concurren varias solicitudes de miembros de la misma unidad familiar que presten servicios en Ayuntamiento de Carbonero el Mayor el disfrute del permiso no podrá realizarse en la misma franja horaria.

Las personas trabajadoras deberán avisar al órgano competente en materia de personal con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

La concesión de la reducción de la jornada por razón de la guarda legal es incompatible con el ejercicio de cualquier otra actividad, sea o no remunerada, durante el horario que sea objeto de la reducción.

3.º- Las personas trabajadoras a quienes falten menos de cinco años para cumplir su edad de jubilación legal, podrán obtener, a su solicitud, la reducción de su jornada de trabajo hasta un medio, con la reducción proporcional de las retribuciones.

4.º- La misma reducción de jornada y de igual forma que la prevista en el apartado anterior podrá ser solicitada y obtenida, de manera temporal, por aquellos las personas trabajadoras del Ayuntamiento que la precisen en procesos de recuperación por enfermedad.

5.º- Siempre que resulte compatible con la naturaleza del puesto y con las funciones a desarrollar, los empleados públicos incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio podrán solicitar el reconocimiento de una jornada reducida continua e ininterrumpida de cinco horas diarias, percibiendo un 75 por ciento del total de sus retribuciones. Esta modalidad de jornada reducida será incompatible con otras reducciones de jornada previstas en el presente Convenio Colectivo. El empleado se reintegrará a la jornada normal, con las correspondientes retribuciones, en el plazo máximo de un mes desde el momento en que lo solicite.

ARTÍCULO 35.- ASUNTOS PROPIOS.

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

Tales días se verán incrementados al cumplir el 6º trienio, ampliándose en un día más a partir del 8º trienio y podrán ser disfrutados a partir del día siguiente de cumplimiento del trienio y hasta el 31 de enero del año siguiente:



- Por 6 trienios/2 días adicionales.
- Por 7 trienios/2 días adicionales.
- Por 8 trienios/3 días adicionales.
- Por 9 trienios/4 días adicionales.
- Por 10 trienios/5 días adicionales.
- Por 11 trienios/6 días adicionales.

Durante estos días se tendrá derecho a la retribución íntegra.

Estos días tendrá la consideración como efectivamente trabajados para determinar la jornada laboral anual.

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

ARTÍCULO 36.- RÉGIMEN DE SOLICITUD.

1.- En los colectivos con prestación de servicios durante todos los días del año, así como en los servicios de atención directa al público, para evitar su acumulación en los períodos de Semana Santa y de Navidad se podrán arbitrar medidas de planificación adecuadas.

2.- La solicitud en orden al disfrute del permiso se formulará con la siguiente antelación:

a) Para el personal sometido a régimen de turnos, que requiera la cobertura del puesto de trabajo en ausencia del titular, siete días naturales.

b) Para el resto del personal, tres días.

c) En los casos de urgencia debidamente acreditada, se podrá prescindir de los anteriores plazos y se solicitará con la mayor antelación posible.

ARTÍCULO 37.- INCREMENTO DE DÍAS.

Los días 24 y 31 de diciembre y 22 de mayo de cada año tendrán la consideración de días no laborables, exceptuando los servicios que por su naturaleza requieran la prestación de este.

Las personas trabajadoras que, conforme a lo previsto en el párrafo anterior, vengán obligados a prestar servicios los días referidos, serán compensados oportunamente.

Cuando las fechas indicadas coincidan en días no laborables, pasarán a incrementar el número de días de permiso por asuntos particulares a que se refiere el artículo anterior de este Decreto.

En el supuesto de que un festivo coincida en sábado se tendrá derecho a un día más de permiso por asuntos particulares.

SECCIÓN CUARTA. - EXCEDENCIA, SERVICIOS ESPECIALES Y OTROS

ARTÍCULO 38.- RÉGIMEN.

Serán de aplicación al personal municipal la legislación de funcionarios en lo que se refiere:

- Excedencia. ART. 89 E.B.E.P
- Servicios especiales. ART. 87
- Otros permisos no regulados.

CAPITULO QUINTO

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

ARTÍCULO 39.- DERECHOS Y OBLIGACIONES.

Todas las personas trabajadoras del Ayuntamiento tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En cumplimiento del deber de protección, el Ayuntamiento deberá garantizar la seguridad y la salud de todas las personas trabajadoras que estén de su servicio, mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud de sus personas trabajadoras.



Los principios básicos de la acción preventiva tienen que estar basados en:

- Evitar los riesgos.
- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Adaptar los puestos de trabajo de las personas.
- Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- Sustituir los peligros por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- Planificar la prevención.
- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- Dar las debidas instrucciones a las personas trabajadoras.

Para lo no recogido en el presente convenio y referente a la salud laboral, se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de riesgos Laborales y los Reglamentos que lo desarrollan.

ARTÍCULO 40.- REVISION MÉDICA.

1.- Se efectuará anualmente un reconocimiento médico, en horas de trabajo, a todas las personas trabajadoras. Su contenido será confidencial y el Ayuntamiento notificará la aptitud o limitaciones que se le notifiquen.

2.- Todos los reconocimientos o chequeos médicos que se realicen correrán a cargo del Ayuntamiento.

3.- Dichos reconocimientos médicos incluirán revisiones ginecológicas a las mujeres y prostáticas a los hombres a petición de los interesados.

ARTÍCULO 41.- UNIFORME DE TRABAJO.

1.- El Ayuntamiento proporcionará prendas de trabajo y E. P. I. en concordancia con el puesto y la función a realizar. El modelo concreto, número de prendas y puesto de trabajo a los que se les asigne, se determinará de acuerdo con los Delegados de Prevención de Riesgos Laborales. Se tendrá especial cuidado de que las prendas de invierno estén preparadas al inicio de este.

2.- Concretamente al Personal laboral del Ayuntamiento de Carbonero el Mayor se le hará entrega de las siguientes prendas laborales:

Con carácter anual:

- Mono de trabajo o conjunto de pantalón y jersey.
- Camiseta de verano.
- Botas.
- Guantes de trabajo.

Con carácter bianual:

- Prenda de invierno.

3.- El modelo de las prendas, así como la periodicidad de la entrega de estas podrán ser modificadas por el Ayuntamiento previo acuerdo de la Comisión paritaria.

El Ayuntamiento de Carbonero el Mayor podrá facilitar otras prendas no enunciadas anteriormente siempre que sean necesarias para el correcto desempeño de los cometidos del puesto de trabajo.

4.- Para la sustitución de la prenda usada por la nueva será indispensable la entrega de anterior al Ayuntamiento de Carbonero el Mayor.

De comprobarse a la entrega de la prenda que ésta todavía está en correcto estado de uso, podrá denegarse la entrega de la nueva prenda, hasta que el deterioro de ésta motive la sustitución por una nueva.

Asimismo, si antes del transcurso del periodo de tiempo indicado, la prenda presenta un estado de deterioro que hace que ésta no cumpla la función para la que fue entregada, será sustituida por el Ayuntamiento de Carbonero el Mayor.



Se considerará que una prenda está en correcto estado de uso si cumple la función para la que fue entregada.

Cualquier discrepancia en este extremo será resuelta en primera instancia por la Comisión Paritaria.

5.- El empleado será responsable del correcto uso las prendas entregadas, y respondiendo de las mismas en caso de pérdida o extravío.

En caso de robo éste deberá ser comunicado a la Alcaldía con carácter inmediato.

Queda terminantemente prohibida la utilización de las prendas laborales entregadas por el Ayuntamiento para desempeño de tareas ajenas al Ayuntamiento de Carbonero El Mayor.

Las prendas deberán ser reintegradas al Ayuntamiento en caso de jubilación, despido o pérdida de la condición de empleado del Ayuntamiento.

ARTÍCULO 42.- BOTIQUÍN DE PRIMEROS AUXILIOS.

En todos los centros de trabajo habrá, como mínimo, un botiquín de primeros auxilios debidamente provisto.

CAPITULO SEXTO

DERECHOS SOCIALES

ARTÍCULO 43.- CONCILIACIÓN DE VIDA LABORAL Y FAMILIAR DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.

Son principios de este Convenio promover las condiciones para que sea efectiva la libertad y la igualdad del individuo y los grupos, así como la necesidad de conciliación del trabajo y la familia. Por ello deberán tenerse presentes y formarán parte del texto de este Convenio las leyes vigentes en cada momento.

ARTÍCULO 44.- ACCIDENTES LABORALES.

1.- La Corporación gestionará de las entidades aseguradoras las indemnizaciones que por accidentes de trabajo puedan corresponder a las personas trabajadoras.

2.- Accidentes de circulación. En caso de que el trabajador conduciendo vehículo de propiedad municipal o particular al servicio del Ayuntamiento, sufrieran un accidente de circulación durante su jornada laboral o in itinere, por parte del Ayuntamiento:

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

b) Se asumirá su defensa letrada ante los Juzgados, Tribunales y Organismos competentes.

c) Si de resultas del accidente se privará temporalmente al conductor del permiso de conducir, se le respetará mientras dure la privación el salario real que viniere percibiendo, pudiendo en este caso ser destinado a tareas propias de otra categoría.

Lo dispuesto en este artículo afectará también aquellas personas trabajadoras que por encargo del Ayuntamiento conduzcan algún vehículo.

3.- En caso de que el conductor resultara condenado por sentencia firme por imprudencia temeraria o conducción bajo influjo de bebidas alcohólicas o drogas, sólo serán de aplicación los apartados a) y b) del presente artículo en su párrafo 2.

Para todas las personas trabajadoras con permiso de conducir que in itinere sufrieran un accidente de circulación y de resultas de este se les viera privada temporalmente de libertad, se les respetará, mientras dure tal privación, el salario real que vinieran percibiendo, excepto cuando fuera condenado por sentencia firme.

Si el accidente se hubiera producido con coche particular o propio fuera de los periodos señalados en el párrafo del presente artículo, se respetará al conductor durante la privación del permiso de conducir, el salario correspondiente a la categoría que venía sustentando, excepto cuando fuera condenado por sentencia firme por imprudencia temeraria o por conducción bajo influencias de bebidas alcohólicas o drogas.

**ARTÍCULO 45.- ASISTENCIA JURÍDICA Y RESPONSABILIDAD CIVIL.**

1.- Las personas trabajadoras que resulte inculpados o procesados como consecuencia del desempeño de funciones que les sean encomendadas por el Ayuntamiento, salvo que concurra dolo imprudencia temeraria o negligencia grave en la actuación del empleado público, se les nombrará abogado y procurador, elegido por el trabajador de entre los que habitualmente ejercen en Segovia, para defensa de sus intereses, por razón de las responsabilidades civiles o penales en que hubiera podido incurrir.

De surgir algún conflicto en la designación de dichos profesionales será la Comisión Paritaria quién decida.

2.- El Ayuntamiento contratará un Seguro de Responsabilidad Civil, dando cobertura a sus personas trabajadoras.

ARTÍCULO 46.- PERSONA TRABAJADORA CON DIVERSIDAD FUNCIONAL.

Cuando una persona trabajadora sea declarada, a consecuencia de enfermedad o accidente, por el organismo oficial, en situación de incapacidad permanente, en grado parcial o total, el Ayuntamiento procurará, siempre y cuando la situación lo permita, y previo estudio de la Comisión Paritaria, adscribirle a un nuevo puesto de trabajo.

ARTÍCULO 47.- FONDO DE ACCIÓN SOCIAL.

Se constituirá, siempre y cuando lo permita la legislación vigente, un Fondo de Acción Social que se dotará con una cuantía de 600 € por cada persona trabajadora contratado con carácter indefinido por el Ayuntamiento de Carbonero el Mayor.

Dicho fondo se destinará a la constitución de un Plan de Jubilación para dichas personas trabajadoras.

ARTÍCULO 48.- FORMACIÓN.

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

ARTÍCULO 49.- AYUDAS POR ESTUDIO.

Por el Ayuntamiento se concederá una ayuda a las personas trabajadoras que cursen estudios, del 50% de la matrícula de las materias aprobadas.

ARTÍCULO 50.- JUBILACIONES.

Se establece un premio de jubilación voluntaria, siempre y cuando la legislación vigente lo permita, que sólo se concederá cuando el trabajador lo solicite dentro de los dos meses siguientes, al cumplimiento de los requisitos para merecerlo, y surtirá efectos económicos desde la fecha de petición con arreglo a la siguiente escala:

| Edad de Serv. | Años de Serv. | Indemnizaciones |
|--|---------------|-----------------|
| Edad jubilación ordinaria | entre 15 y 20 | 1.853,28 € |
| Edad jubilación ordinaria | más de 25 | 2.576,64 € |
| Un año antes jubilación ordinaria | entre 15 y 20 | 3.755,57 € |
| Un año antes jubilación ordinaria | más de 25 | 4.969,25 € |
| Dos años antes jubilación ordinaria | entre 15 y 20 | 6.012,40 € |
| Dos años antes jubilación ordinaria | más de 25 | 6.759,49 € |
| Tres años antes jubilación ordinaria | entre 15 y 20 | 8.309,29 € |
| Tres años antes jubilación ordinaria | más de 25 | 9.754,42 € |
| Cuatro años antes jubilación ordinaria | entre 15 y 20 | 10.654,03 € |
| Cuatro años antes jubilación ordinaria | más de 25 | 12.149,82 € |

Siempre que la legislación lo permita se establece un premio por servicios prestados a las personas que se jubilen a la edad reglamentaria de jubilación con arreglo a la siguiente escala:



| | |
|-------------------------------------|------------|
| Entre 15 y 20 años de servicio..... | 938,63 € |
| Entre 20 y 25 años de servicio..... | 1.179,46 € |
| Entre 25 y 30 años de servicio..... | 1.417,15 € |
| Más de 30 años de servicio..... | 1.656,42 € |

Siempre que la legislación lo permita todas las personas trabajadoras tendrán derecho a percibir una paga única de 1.980 euros al cumplir 25 años en el Ayuntamiento.

Dicha paga será percibida al mes siguiente de haber cumplido los 25 años.

Debe entenderse por jubilación ordinaria aquella que permite al trabajador acceder a tal situación de conformidad con su edad específica de conformidad con las normas reguladoras de la prestación

CAPITULO SÉPTIMO

DERECHOS DE REPRESENTACIÓN Y SINDICALES

ARTÍCULO 51.- COMPETENCIAS Y GARANTÍAS.

1º El/los Delegados de Personal tendrán las siguientes:

1.- COMPETENCIAS:

- Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución probable del empleo del Ayuntamiento, así como acerca de las previsiones sobre celebración de nuevos contratos, con indicación del número de estos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados y de los supuestos de subcontratación.

- Recibir copia básica de los contratos y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a que tuvieran lugar.

- Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte de Ayuntamiento de las decisiones adoptadas por este sobre las siguientes cuestiones:

- Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella.
- Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
- Planes de formación profesional del Ayuntamiento.
- Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.
- Estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

- Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en el Ayuntamiento, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

- Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

- Conocer trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

- Ejercer una labor:

- De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el Ayuntamiento y los organismos o tribunales competentes.

- De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 de esta Ley.

2.- GARANTÍAS:

Las garantías serán las comprendidas en el Art. 68 del Estatuto de los Trabajadores (E. T.).

El tiempo empleado en reuniones convocadas a petición de la corporación, así como aquellas empleadas en periodos de negociación colectiva, siempre que sean reuniones conjuntas, no contabilizarán como horas sindicales.

**CAPÍTULO OCTAVO****RÉGIMEN DISCIPLINARIO****ARTÍCULO 52.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO.**

El contenido del Reglamento de Régimen disciplinario de los funcionarios de la Administración del Estado será de aplicación supletoria al Personal Laboral del Ayuntamiento de Carbonero el Mayor, en lo no previsto específicamente en el régimen disciplinario a ellos aplicable que figura en los artículos siguientes; así mismo, servirá de criterio interpretativo del régimen disciplinario del personal laboral, especialmente en la tipificación de faltas.

Las acciones y omisiones sancionables en que incurra el personal laboral afectado por este Convenio se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención en leves, graves y muy graves.

1.- Son faltas muy graves:

a) El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y a los respectivos Estatutos de Autonomía de las Comunidades Autónomas y Ciudades de Ceuta y Melilla, en el ejercicio de la función pública.

b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.

c) El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.

d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.

e) La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.

f) La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.

g) El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.

h) La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.

i) La desobediencia abierta o insubordinación a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del Ordenamiento jurídico.

j) La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.

k) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

l) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.

m) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.

n) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.

ñ) La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales y de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.

o) El acoso laboral.

Asimismo, constituyen faltas muy graves:

1) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso, cometido en relación con el desarrollo de sus funciones.

2) El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.

3) La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.



4) La falta de puntualidad no justificada, durante diez o más días al mes, o durante más de veinte días al trimestre.

5) La reincidencia o reiteración en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza dentro de un período de seis meses, cuando hayan mediado sanciones.

6) La reiteración del incumplimiento o abandono de las normas establecidas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, cuando de las mismas puedan derivarse riesgos para la salud, la integridad física del trabajador o de otras personas trabajadoras.

7) La utilización tanto de material como de personal para la realización de trabajos ajenos a la relación contractual del trabajador.

8) El acoso sexual.

Se entiende por acoso sexual toda aquella conducta verbal o física de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de la organización y dirección de la Administración, o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo, realizada por un sujeto que sabe, o debe saber, que es ofensiva y no deseada para la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante.

2.- *Son faltas graves:*

a) La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.

b) El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores, de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio

c) Las desconsideraciones con el público en el ejercicio del trabajo.

d) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas en materia de seguridad e higiene del trabajo, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otras personas trabajadoras.

e) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, durante tres días al mes.

f) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días al mes y menos de diez

g) El abandono del trabajo sin causa justificada.

h) La simulación de enfermedad o accidente.

i) La connivencia en las faltas de otras personas trabajadoras en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

j) La negligencia que puede causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de los servicios

k) El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas, sin haber solicitado autorización de compatibilidad.

l) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas leves, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

m) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo. La intervención en un procedimiento cuando se dé alguna causa de abstención legalmente señalada.

n) La intervención en un procedimiento cuando se dé alguna causa de abstención legalmente señalada

o) El abuso de autoridad por parte de los superiores en el desempeño de sus funciones.

p) La utilización indebida de medios o materiales de su puesto de trabajo.

q) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas graves o muy graves de sus subordinados.

3.- *Son faltas leves*

a) La incorrección con el público y con compañeros o subordinados.

b) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.

c) La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

d) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, de uno o dos días al mes.

e) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días en un mes.



- f) El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.
- g) En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.

ARTÍCULO 53.- SANCIONES

1. Por razón de las faltas cometidas podrán imponerse las siguientes sanciones:

a) Por faltas leves:

- Apercebimiento.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.
- Suspensión del derecho a concurrir a procesos de promoción interna por un período de uno a dos años.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de más de un mes, con una duración máxima de 6 años
- Inhabilitación para el ascenso por un período de dos a seis años.
- Traslado forzoso, con o sin cambio de localidad de residencia sin derecho a indemnización. El trabajador sancionado con traslado forzoso no podrá obtener nuevo destino por ningún procedimiento durante un período de tres años, a contar desde el momento en que se materializó el traslado.
- Despido disciplinario, que comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaba.

2. Procederá la readmisión del personal laboral fijo cuando sea declarado improcedente el despido acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave.

3. El alcance de cada sanción se establecerá teniendo en cuenta el grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta, el daño al interés público, la reiteración o reincidencia, así como el grado de participación.

ARTÍCULO 54.- PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS Y SANCIONES.

Las infracciones muy graves prescribirán a los 3 años, las graves a los 2 años y las leves a los 6 meses; las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los 3 años, las impuestas por faltas graves a los 2 años y las impuestas por faltas leves al año.

El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas. El de las sanciones, desde la firmeza de la resolución sancionadora.

ARTÍCULO 55.- PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO.

1.- No podrá imponerse sanción por la comisión de faltas muy graves o graves sino mediante el procedimiento previamente establecido. La imposición de sanciones por faltas leves se llevará a cabo por procedimiento sumario con audiencia al interesado.

2.- El expediente disciplinario se incoará siempre de oficio por acuerdo del órgano competente en materia de personal bien por iniciativa propia o como consecuencia de orden superior, moción razonada de los subordinados o denuncia.

3.- El procedimiento disciplinario se estructurará atendiendo a los principios de eficacia, celeridad y economía procesal, con pleno respeto a los derechos y garantías de defensa del presunto responsable. En el procedimiento quedará establecido la debida separación entre la fase instructora y la sancionadora, encomendándose a órganos distintos.

4.- El Instructor, tras la práctica de cuantas diligencias y averiguaciones juzgase oportunas que deberán llevarse a cabo en un plazo no superior al mes, contado a partir de la notificación del acuerdo de incoación del procedimiento, formulará el correspondiente pliego de cargos comprendiendo en el mismo los hechos imputados con expresión, en su caso, de la falta presuntamente cometida y de las sanciones que puedan ser de aplicación.

Excepcionalmente y por causas justificadas, el Instructor podrá solicitar ampliación del plazo antes referido.



5.- El pliego de cargos se notificará al interesado concediéndosele el plazo de diez días para que pueda formular las alegaciones que juzgue oportunas y solicitar la práctica de las pruebas que para su mejor defensa estime necesarias.

6.- Contestado el pliego de cargos o transcurrido el plazo sin hacerlo, el Instructor podrá acordar la práctica de las pruebas solicitadas que juzgue oportunas, así como la de todas aquellas que considere pertinentes. Para la práctica de las pruebas se dispondrá del plazo de un mes.

La denegación de la práctica de las pruebas solicitadas deberá ser motivada, sin que contra esta resolución quepa recurso.

7.- Ultimada la fase probatoria, si se ha practicado ésta, se dará vista del expediente y, en su caso, copia completa si así lo solicita, al interesado, concediéndosele un plazo de diez días para que alegue cuanto entienda pertinente y presente cuanta documentación estime de interés.

8.- Recibidas las alegaciones a que se alude en el número anterior o transcurrido el plazo sin hacerlo, el Instructor, dentro de los diez días inmediatos siguientes, formulará la propuesta de resolución, en la que fijará con precisión los hechos, motivando, en su caso, la denegación de las pruebas propuestas por el inculcado hará la valoración jurídica de los mismos para determinar la falta que se estime cometida, señalándose la responsabilidad del trabajador, así como la sanción a imponer.

9.- La propuesta de resolución que se notificará al interesado, se remitirá, junto con el expediente completo, al órgano llamado a resolver, quien, salvo que estimase oportuno que por el Instructor se practiquen nuevas diligencias que resulten imprescindibles para adoptar la resolución, procederá a dictar ésta, poniendo con ello fin al procedimiento, en el plazo de diez días, contados a partir del siguiente al de recepción de la propuesta de resolución.

10.- La resolución que será motivada, deberá comprender con toda precisión la falta que se estime cometida, señalando los preceptos en que aparezca recogida, el trabajador responsable y la sanción que se impone.

La resolución será notificada al inculcado, con expresión de la vía judicial que se pueda utilizar y los requisitos para acceder a la misma,

11.- Las sanciones que se impongan se ejecutarán según los términos de la resolución en que se impongan y serán anotadas en el expediente personal del trabajador sancionado con indicación de las faltas que las motivaron. Su cancelación se producirá de oficio o a instancia del interesado en la forma prevista en la normativa vigente

12.- La apertura del expediente deberá notificarse a la representación legal de los trabajadores y a los Delegados Sindicales, en su caso, del Sindicato a que se encuentre afiliado el trabajador expedientado, si se conociera dicha afiliación, al fin de que puedan ser oídos durante la tramitación del procedimiento.

Dicha notificación procederá, así mismo, cuando la incoación del expediente se practique dentro del año siguiente al cese del inculcado en su cargo representativo. También procederá la notificación aludida cuando el inculcado sea candidato, y el expediente se incoe durante el período electoral.

13.- La suspensión provisional como medida cautelar en la tramitación de un expediente disciplinario no podrá exceder de 6 meses, salvo en caso de paralización del procedimiento imputable al interesado. La suspensión provisional podrá acordarse también durante la tramitación de un procedimiento judicial, y se mantendrá por el tiempo a que se extienda la prisión provisional u otras medidas decretadas por el juez que determinen la imposibilidad de desempeñar el puesto de trabajo. En este caso, si la suspensión provisional excediera de seis meses no supondrá pérdida del puesto de trabajo.

El trabajador suspenso provisional tendrá derecho a percibir durante la suspensión las retribuciones básicas y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

Cuando la suspensión provisional se eleve a definitiva, el trabajador deberá devolver lo percibido durante el tiempo de duración de aquélla. Si la suspensión provisional no llegara a convertirse en sanción definitiva, la Administración deberá restituir al trabajador la diferencia entre los haberes realmente percibidos y los que hubiera debido percibir si se hubiera encontrado con plenitud de derechos.

El tiempo de permanencia en suspensión provisional será de abono para el cumplimiento de la suspensión firme.

Cuando la suspensión no sea declarada firme, el tiempo de duración de esta se computará como de servicio activo, debiendo acordarse la inmediata reincorporación del trabajador a su puesto de trabajo, con reconocimiento de todos los derechos económicos y demás que procedan desde la fecha de suspensión.

**DISPOSICIONES ADICIONALES****PRIMERA.- MANTENIMIENTO DEL PODER ADQUISITIVO**

Siempre y cuando la legislación vigente lo permita:

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

2.- Todos los empleados públicos a los que se aplique el presente Convenio Colectivo, recibirán antes del 1 de abril de cada uno de los años de vigencia de este, una cantidad equivalente a la diferencia entre las retribuciones percibidas en cada año anterior y la que hubiera correspondido de aumentar la cuantía realmente percibida en dicho ejercicio en el incremento real experimentado por el IPC en el periodo noviembre - noviembre de cada año.

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

3.- Para hacer frente a lo dispuesto en el apartado anterior, el Ayuntamiento de Carbonero el Mayor constituirá el correspondiente Fondo Presupuestario de Mejora.

SEGUNDA.- HOMOLOGACIÓN DE RETRIBUCIONES CON EL PERSONAL FUNCIONARIO

El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo experimentará un incremento porcentual en sus retribuciones idéntico al que experimenten las retribuciones totales de los Funcionarios Públicos del Ayuntamiento de Carbonero El Mayor, con independencia de los conceptos que aumenten, siempre que éstos vengan motivados por aplicación de las disposiciones de la Ley de Presupuestos Generales del Estado y demás disposiciones normativas de desarrollo.

TERCERA.- SUBIDA SALARIAL

La subida salarial para los años de vigencia del convenio será la misma que se marque en los Presupuestos Generales del Estado para el Personal Laboral del Estado y Comunidad Autónoma.

En el supuesto de que el Personal Laboral de la Junta de Castilla y León reciba incrementos superiores al Personal Laboral del Estado se tendrá como referencia de la subida salarial al Personal Laboral de la Junta de Castilla y León.

DISPOSICIÓN FINAL

1.- El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Segovia, previa inscripción favorable en el Registro de Convenios Colectivos.

2.- El régimen retributivo previsto en el presente Convenio, se aplicará con efecto retroactivo desde el día 1 de enero de 2019.

3.- Los permisos y licencias retribuidos establecidos en el presente convenio, que no tengan referencia establecida, iniciarán su cómputo en el primer día laborable siguiente al evento que dio lugar a su concesión.

4.- Las partes se comprometen al estudio y externalización del Fondo de Acción Social (artículo 47) y de la regulación de los premios de jubilación (artículo 50), antes de finalizar el presente año. Siendo la Comisión Paritaria del Convenio la encargada de aprobar tal estudio y externalización.

5.- El Ayuntamiento encuadrará al personal que actualmente presta servicios para el mismo de acuerdo con la adscripción al grupo profesional de este convenio, en función de su competencia funcional desarrollada.

6.- La cuantía y condiciones para la percepción del plus de disponibilidad regulado en el artículo 15 se concretará a través del acuerdo que se adopte por la Comisión Paritaria del Convenio antes del próximo 1 de mayo de 2020.



TABLAS RETRIBUCIONES AÑO 2019

| | <i>Categoría Profesional</i> | <i>SALARIO BASE</i> | <i>PLUS CONVENIO</i> | <i>COMPLEMENTO</i> | <i>PLUS DISPONIBILIDAD</i> | <i>PLUS CALIDAD</i> | <i>PLUS PRODUCTIVIDAD</i> | <i>TRIENIO</i> |
|------------------|-----------------------------------|---------------------|----------------------|--------------------|----------------------------|---------------------|---------------------------|----------------|
| GRUPO I | Encargado General | 781,55 | 453,30 | 209,90 | - | 154,22 | 116,45 | 19,07 |
| | Encargado Deportes | 781,55 | 453,30 | 180,28 | 185,55 | - | 369,16 | 19,07 |
| | Técnico I. Locales | 781,55 | 553,30 | 334,93 | - | - | - | 19,07 |
| GRUPO II | Encargado biblioteca | 781,55 | 473,30 | 200,77 | - | 227,81 | - | 19,07 |
| | Encargado sección | 781,55 | 473,30 | 200,77 | - | 227,81 | - | 19,07 |
| GRUPO III | O. Jardinería | 710,55 | 363,30 | 183,71 | - | 149,00 | 94,70 | 14,36 |
| | O. Conductor | 710,55 | 363,30 | 183,71 | 100,94 | 149,00 | 94,70 | 14,36 |
| GRUPO IV | Técnico Serv. Varios | 670,55 | 282,30 | 165,71 | - | 149,00 | 93,58 | 14,36 |
| | Peón Especialista conserje | 670,55 | 282,30 | 165,71 | 100,94 | 149,00 | 93,58 | 14,36 |
| GRUPO V | Peón | 650,55 | 262,30 | 162,95 | - | 149,00 | 89 | 14,36 |
| GRUPO VI | Pers. nuevo ingreso | 620,55 | 192,30 | 119,15 | - | - | - | 14,36 |

Cuantías referenciadas a jornada laboral a tiempo completo.



TABLA RETRIBUCIONES AÑO 2020

| | <i>Categoría Profesional</i> | <i>SALARIO BASE</i> | <i>PLUS CONVENIO</i> | <i>COMPLEMENTO</i> | <i>PLUS DISPONIBILIDAD</i> | <i>PLUS CALIDAD</i> | <i>PLUS PRODUCTIVIDAD</i> | <i>TRIENIO</i> |
|------------------|---------------------------------------|---------------------|----------------------|--------------------|----------------------------|---------------------|---------------------------|----------------|
| GRUPO I | Encargado General | 797,18 | 462,37 | 214,10 | - | 83,22 | 118,78 | 19,46 |
| | Encargado Deportes | 797,18 | 462,37 | 275,89 | 102,56 | - | 320,00 | 19,46 |
| | Técnico I. Locales | 797,18 | 564,37 | 341,63 | - | - | - | 19,46 |
| GRUPO II | Encargado biblioteca y sección | 797,18 | 482,77 | 204,79 | 102,56 | 122,94 | 143,41 | 19,46 |
| | Encargado Biblioteca (50%) | 797,18 | 482,77 | 204,79 | - | - | - | 19,46 |
| | Encargado sección (50%) | 797,18 | 482,77 | 204,79 | - | - | - | 19,46 |
| GRUPO III | O. Jardinería | 724,76 | 370,57 | 187,38 | - | 80,40 | 96,59 | 14,65 |
| | O. Conductor | 724,76 | 370,57 | 187,38 | 102,96 | 80,40 | 96,59 | 14,65 |
| GRUPO IV | Técnico Serv. Varios | 683,96 | 287,95 | 169,02 | - | 80,40 | 147,17 | 14,65 |
| | Peón Especialista conserje | 683,96 | 257,45 | 119,02 | 102,96 | - | - | 14,65 |
| GRUPO V | Peón | 663,56 | 267,55 | 166,21 | - | 80,40 | 90,78 | 14,65 |
| GRUPO VI | Per. nuevo ingreso | 632,96 | 196,15 | 121,53 | - | - | - | 14,65 |

Cuantías referenciadas a jornada laboral a tiempo completo