

Junta de Castilla y León

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LEÓN

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de 11 de noviembre de 2020 de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León por la que se dispone la inscripción en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y la publicación del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Fabero (n.º de Convenio 24100412012020).

Vista el acta de fecha 18 de septiembre de 2019 de firma del [Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Fabero](#) (n.º de Convenio 24100412012020) y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE 24.10.2015), en el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE 12.06.2010), en el Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (BOE 06.07.1995), en la Orden EYH/1139/2017, de 20 de diciembre, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León (*Boletín Oficial de Castilla y León* 22.12.2017)) y en el Decreto 22/2019, de 1 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo e Industria (*Boletín Oficial de Castilla y León* 02.08.2019).

Esta Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de Castilla y León, con comunicación a la comisión negociadora. Al aplicarse al sector público deberán respetarse, en todo momento, las limitaciones en materia presupuestaria establecidas en las correspondientes Leyes de Presupuestos Generales del Estado y normas concordantes así como el resto de la normativa aplicable a las contrataciones en el sector público.

Segundo.—Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

León, a 11 de noviembre de 2020.—La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, P.S. la Secretaria Técnica, Mónica González Cañal.

II CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE FABERO

ÍNDICE

Capítulo I: condiciones generales

Artículo 1.–Partes que lo conciertan. Comisión negociadora.

Artículo 2.–Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.

Artículo 3.–Cláusula general

Capítulo II: denuncia y prórroga

Artículo 4.–Denuncia

Artículo 5.–Prórroga

Capítulo III: condiciones más ventajosas

Artículo 6.–Mantenimiento del poder adquisitivo de las retribuciones

Artículo 7.–Condiciones más favorables

Artículo 8.–Garantías Individuales

Artículo 9.–Compensación

Artículo 10.–Unidad de pacto

Capítulo IV: organización del trabajo

Artículo 11.–Organización

Capítulo V: permanencia y asistencia al trabajo

Artículo 12.–Jornada laboral

Artículo 13.–Pausa en la jornada laboral

Artículo 14.–Guardias localizadas

Capítulo VI: vacaciones, permisos, excedencias y situaciones administrativas

Artículo 15.–Vacaciones

Artículo 16.–Permisos

Artículo 17.–Excedencias

Artículo 18.–Situaciones administrativas

Capítulo VII: retribuciones

Artículo 19.–Salario

Artículo 20.–Estructura percepciones salariales

Artículo 21.–Horas extraordinarias

Artículo 22.–Pagas extraordinarias

Artículo 23.–Dietas y kilometraje

Capítulo VIII: mejoras sociales

Artículo 24.–Anticipos

Artículo 25.–Ropa de trabajo

Artículo 26.–Seguro de accidente

Artículo 27.–Complemento retributivo por incapacidad temporal

Capítulo IX: seguridad y salud laboral

Artículo 28.–Prevención de riesgos laborales

Capítulo X: derechos sindicales

Artículo 29.–Derechos de empleados municipales

Artículo 30.–Derechos de los delegados de personal

Capítulo XI: faltas y sanciones

Artículo 31.–Faltas

Artículo 32.–Sanciones

Artículo 33.–Procedimiento sancionador

Capítulo XII: derechos fundamentales de los trabajadores

Artículo 34.–Principio de igualdad

Artículo 35.–Principio de no discriminación

Artículo 36.–Planes de igualdad

Artículo 37.–Concepto y contenido de los planes de igualdad

Artículo 38.–Transparencia en la implantación del plan de igualdad

Artículo 39.–Acoso sexual y acoso por razón de sexo

Disposición adicional primera

Disposición adicional segunda

Disposición adicional tercera

Disposición adicional cuarta

Disposición adicional quinta

Disposición final primera

Disposición final segunda

Anexo I: tabla salarial del Convenio del personal laboral de servicios municipales del Ayuntamiento de Fabero

Anexo II: funciones de los puestos de trabajo de los diferentes servicios municipales

Capítulo I: Condiciones generales

Artículo 1.—Partes que lo conciertan. Comisión negociadora.

La Comisión negociadora de este Convenio Colectivo está compuesta por el Ayuntamiento de Fabero y los representantes de los trabajadores en los siguientes términos:

Representantes de los trabajadores:

- Don Miguel Ángel López Fernández
- Don Paulino Alonso García
- Don Porfirio Álvarez Fernández

Representantes del Ayuntamiento:

- Doña M.^a Paz Martínez Ramón.
- Don Pedro Monasterio Ramón
- Doña Susana Folla Abad

Presidenta.—Doña M.^a Paz Martínez Ramón, Alcaldesa del Ayuntamiento de Fabero.

Secretario.—Doña M. Isabel Fernández Álvarez, Secretaria del Ayuntamiento de Fabero.

Artículo 2.—Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.

1.—Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a los empleados públicos incluidos en la plantilla municipal del personal laboral, que trabajan y perciben sus retribuciones con cargo del Presupuesto del Ayuntamiento de Fabero, cualquier categoría no contemplada en este convenio se asimilará al grupo profesional correspondiente.

2.—Los ámbitos territorial y funcional se corresponden con los distintos servicios prestados por el Ayuntamiento de Fabero en los centros de trabajo del término municipal y municipios limítrofes donde el Ayuntamiento preste servicios, a los cuales estén adscritos los empleados públicos.

3.—El Convenio tendrá efectos desde la fecha de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN, salvo los efectos económicos, que se aplicarán desde el día 1 de enero de 2019 y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2022.

No obstante, una vez finalizada la duración del Convenio, se prorrogará por años naturales si no media denuncia expresa de las partes, denuncia que deberá efectuarse antes del día 1 de diciembre del año anterior para el que se denuncia, permaneciendo vigente en su totalidad hasta que entre en vigor el que lo sustituya.

Artículo 3.—Cláusula general.

Las partes firmantes del presente Convenio garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencia y directivas comunitarias, poniendo especial atención en cuanto al cumplimiento de los siguientes preceptos:

- Acceso al empleo.
- Estabilidad en el empleo.
- Igualdad salarial en trabajos de igual valor.
- Formación y promoción profesional.

Capítulo II: denuncia y prórroga.

Artículo 4.—Denuncia.

El Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, con una antelación de treinta días a la fecha de su terminación. Denunciado el Convenio, las partes acuerdan iniciar la negociación de uno nuevo en el plazo máximo de un mes.

Artículo 5.—Prórroga.

Denunciado el Convenio y hasta tanto no se logre un nuevo Convenio expreso, se mantendrá en vigor en todo su contenido normativo, salvo lo que afecte al capítulo de retribuciones de los empleados públicos que se estará a lo dispuesto en la Ley General de Presupuestos del Estado de cada año, y en lo que afecte al calendario laboral aprobado por los órganos competentes, sin perjuicio de las condiciones específicas recogidas en el presente Convenio.

Capítulo III: condiciones más ventajosas

Artículo 6.—Mantenimiento del poder adquisitivo de las retribuciones.

El incremento anual de las retribuciones del personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Fabero, se determinará con arreglo a lo que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado, para el Personal al Servicio del Sector Público.

Artículo 7.—Condiciones más favorables.

La entrada en vigor de este Convenio implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha por las que en él se establecen, por estimar, que en su conjunto y globalmente consideradas, suponen condiciones más beneficiosas para los empleados públicos del Ayuntamiento de Fabero, quedando no obstante subordinadas a la aplicación de la legislación vigente.

Artículo 8.—Garantías individuales.

Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo más favorables a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y cómputo anual. Tal garantía será exclusivamente de carácter personal, sin que pueda entenderse vinculada a puesto de trabajo, categoría profesional u otras circunstancias, por lo que el personal no podrá alegar a su favor las condiciones más beneficiosas que hayan disfrutado los trabajadores que anteriormente ocuparon los puestos de trabajo, y que los tenían a título personal, a los que sean destinados.

Artículo 9.—Compensación.

Las condiciones y mejoras salariales resultantes de este Convenio, son compensadas en su totalidad con las que anteriormente rigieran por condiciones pactadas, Convenios de la Corporación, imperativo legal de cualquier naturaleza, o por cualquier otra causa.

Artículo 10.—Unidad de pacto.

El presente Convenio se aprueba en consideración a la integridad de lo pactado en el conjunto de su texto, constituido por su articulado, disposiciones, Anexos y tablas salariales, formando un todo orgánico e indivisible, al que se someten en su totalidad, las partes firmantes. En ningún caso podrán resultar perjudicados empleados públicos del Ayuntamiento, por la aplicación del presente Convenio, teniendo en cuenta la totalidad de los devengos anuales que vinieran percibiendo.

Capítulo IV: organización del trabajo

Artículo 11.—Organización.

De conformidad con las disposiciones vigentes, la organización del trabajo corresponde al Ayuntamiento de Fabero, que la ejercerá a través de los responsables de los respectivos centros o servicios.

Capítulo V: permanencia y asistencia al trabajo

Artículo 12.—Jornada laboral.

La jornada laboral ordinaria para todos los empleados públicos a los que les sea de aplicación este Convenio será de 37,5 horas efectivas de trabajo semanales.

No obstante, si durante el periodo de vigencia del presente Convenio colectivo tuviese cabida la negociación respecto de la reducción de horas de jornada laboral, siempre dentro de la legalidad, esta pasaría a una jornada laboral ordinaria de 35 horas efectivas de trabajo semanales de lunes a viernes.

Los cambios producidos en la legislación Estatal o Autonómica, serán de aplicación directa en la jornada laboral del presente Convenio y producirán su modificación automática del mismo.

Como norma general el personal con jornada continua la realizará en horario:

-De lunes a viernes de 8h a 15h.

-Excepto en aquellos servicios que el horario tenga que adaptarse a los mismos y se pactará entre el concejal delegado y los delegados de personal.

A los efectos oportunos, deberá elaborar el correspondiente calendario laboral.

Artículo 13.—Pausa en la jornada laboral.

Se disfrutará una pausa de 30 minutos computables como de trabajo efectivo dentro de la jornada, teniendo en cuenta que no podrá estar ausente al mismo tiempo más del 50% del personal adscrito al mismo.

Artículo 14.—Guardias localizadas.

La necesidad de asegurar el funcionamiento de los servicios municipales, exige establecer un sistema de guardias localizadas, que se formarán por equipos de dos trabajadores que se irán turnando, y que estarán necesariamente localizables durante el periodo de fuera de jornada normal, los fines de semana y festivos. Al tiempo realmente trabajado estando de guardia se le aplicará lo indicado referente a horas extraordinarias. A los efectos oportunos de localización se le facilitará teléfono móvil.

Capítulo VI: vacaciones, permisos, excedencias y situaciones administrativas

Artículo 15.–Vacaciones.

Las vacaciones serán con carácter general de veintidós días laborales al año. En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la administración que se indican, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días adicionales de vacaciones anuales:

Quince años de servicio: veintitrés días hábiles.

Veinte años de servicio: veinticuatro días hábiles.

Veinticinco años de servicio: veinticinco días hábiles.

Se iniciarán siempre en día laborable, fijándose el calendario de vacaciones de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, y se abonarán en la misma cuantía que los periodos de trabajo.

Prioritariamente todos los servicios municipales disfrutarán las vacaciones en los meses de junio, julio, agosto y septiembre, no obstante, si por razones de servicio, convenientemente justificadas y pactadas con los trabajadores afectados, se podrán disfrutar fuera de estos meses.

Los empleados públicos concretarán en el mes de marzo o abril su petición individual de vacaciones, para que sea conocido el calendario con antelación suficiente. Se establece como criterio para la elección preferente de turno de vacaciones, las circunstancias relativas a las responsabilidades familiares de los trabajadores, y en caso de empate, tendrán preferencia las monoparentales, ambos criterios tendrán preferencia sobre la antigüedad, determinando un sistema rotativo para años sucesivos.

Una vez establecido el calendario de vacaciones, cualquier variación deberá ser comunicada con una antelación mínima de 20 días, respetando las necesidades del servicio.

Las vacaciones deberán disfrutarse dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente, no pudiendo acumularse a ningún tipo de permiso, excepto por maternidad, matrimonio o cambio de domicilio.

Artículo 16.–Permisos.

El personal municipal previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y periodos que a continuación se relacionan:

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

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

b) Por traslado de domicilio: un día si el traslado es sin cambio de residencia a otro municipio, y dos días si el traslado es con cambio de residencia a otro municipio.

c) Por el 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, de conformidad con lo establecido en el artículo 48.j) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

d) El día completo en que se concurra a exámenes parciales o finales liberatorios y demás pruebas de aptitud y evaluación en centros oficiales, siempre que se preavise de ello y posteriormente se justifique.

e) Durante el tiempo que duren las reuniones para la negociación del Convenio Colectivo u otras reuniones de carácter profesional, social o sindical a los que asiste el personal municipal, con la debida justificación.

f) Seis días de asuntos propios. Dos días adicionales de permiso por asuntos particulares al cumplir el sexto trienio, incrementándose, como máximo, en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

g) Por matrimonio 15 días naturales que podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración, incluyendo dicha fecha, pudiendo también añadirse a las vacaciones anuales retribuidas.

h) Por maternidad-paternidad.

1.—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 descanso obligatorio e ininterrumpidas. 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 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, 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 optara 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 del EBEP, 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) del artículo 48 del EBEP el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la trabajadora y, en su caso, del otro progenitor trabajador, durante todo el periodo de duración del permiso y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los trabajadores que hayan hecho uso del permiso por 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 duración del permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento, o adopción al que se refiere el apartado c) del artículo 49 del EBEP, en la redacción dada por el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de Medidas Urgentes para Garantía de la Igualdad de Trato y de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el Empleo y la Ocupación, se incrementará de forma progresiva, de tal forma que:

a) En 2019, la duración del permiso será de ocho semanas; las dos primeras semanas serán 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. Las seis semanas restantes podrán ser de disfrute interrumpido; ya sea con posterioridad a las seis semanas inmediatas posteriores al periodo de descanso obligatorio para la madre, o bien con posterioridad a la finalización de los permisos contenidos en los apartados a) y b) del artículo 49 o de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

b) En 2020, la duración del permiso será de doce semanas; las cuatro primeras semanas serán 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. Las ocho semanas restantes podrán ser de disfrute interrumpido; ya sea con posterioridad a las seis semanas inmediatas posteriores al periodo de descanso obligatorio para la madre, o bien con posterioridad a la finalización de los permisos contenidos en los apartados a) y b) del artículo 49 o de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

c) Finalmente en 2021, la duración del permiso será de dieciséis semanas; las seis primeras semanas serán 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. Las diez semanas restantes podrán ser de disfrute interrumpido; ya sea con posterioridad a las seis semanas inmediatas posteriores al periodo de descanso obligatorio para la madre, o bien con posterioridad a la finalización de los permisos contenidos en los apartados a) y b) del artículo 49 o de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

2.—Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras 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.

3.—Se establece el derecho de los progenitores a acumular el periodo de disfrute de vacaciones al permiso de maternidad, lactancia y permiso del otro progenitor diferente a la madre biológica, aun habiendo expirado ya el año natural a que tal periodo corresponda.

4.—Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la trabajadora o trabajador tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

En dichos supuestos, el permiso de maternidad puede computarse, a instancia de la madre o, en caso de que ella falte, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de este cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre.

5.—En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en el caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

6.—A la solicitud de permiso por maternidad y paternidad se acompañará el correspondiente parte expedido por facultativo competente que testimonie que, a su juicio, la gestante se encuentra dentro del periodo de diez semanas antes del parto, salvo en embarazos múltiples acreditados, en los que dicho periodo se amplía en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

Posteriormente, deberá acreditarse, mediante la presentación del Libro de Familia o, en su caso, certificado médico, la fecha en que tuvo lugar el nacimiento.

7.—El disfrute del permiso por maternidad y paternidad no afectará en ningún caso a los derechos económicos de los empleados públicos.

i) Por lactancia.

1.—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 trabajadores, 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. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o 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.

A efectos de lo dispuesto en esta letra se incluye dentro del concepto de hijo/a, tanto al consanguíneo como al adoptivo o al acogido con fines adoptivos o permanentes.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso corresponderán al empleado dentro de su jornada ordinaria. El empleado deberá avisar al órgano competente en materia de personal con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

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

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

k) Podrán disminuir por el tiempo indispensable su jornada los empleados públicos 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. Deberá justificarse documentalmente la hora de salida de la consulta.

En el supuesto de familiar hasta el primer grado, si dos o más empleados de esta Administración generasen este derecho por el mismo sujeto causante, solo uno de ellos podrá hacer uso del mismo.

l) Los empleados públicos que tengan hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial, tendrán dos horas de flexibilidad horaria diaria a fin de conciliar los horarios de los centros de educación especial y otros centros donde el hijo o hija discapacitado reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo, así como tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro de educación especial, donde reciba tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.

m) Los empleados públicos que acrediten la guarda legal de un familiar que padeciera discapacidad física, psíquica o sensorial igual o superior al 33%, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia en el trabajo, previa acreditación de la necesidad de atención al mismo.

El empleado por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad, pudiendo ampliarse a una hora diaria, siempre que esta se haga coincidir con la parte variable del horario que constituye el tiempo de flexibilidad de la jornada.

La concreción horaria y la determinación del período de uso de este permiso corresponderán al empleado dentro de su jornada ordinaria. El empleado deberá avisar al órgano competente en materia de personal con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Cuando dos empleados públicos tuvieran a su cargo una misma persona en tales circunstancias, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

n) Las empleadas públicas tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.

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

Asimismo, las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

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

o) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el empleado público tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquella, percibiendo las retribuciones íntegras, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurran en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el empleado tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o guardador con fines de adopción o acogedor de carácter permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, solo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Si ambos progenitores prestan servicios en el Ayuntamiento, este podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

p) 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 públicos 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.

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.

q) Otros permisos:

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

-Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el funcionario tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

Artículo 17.-Excedencias.

1.-Excedencia voluntaria.

El empleado público que lleve como mínimo un año ininterrumpido al servicio del Ayuntamiento de Fabero, podrá solicitar la excedencia voluntaria por tiempo no inferior a cuatro meses, ni superior

a cinco años. Si los servicios prestados fueran, al menos, de tres años completos, el tiempo máximo de la excedencia podrá ser de hasta diez años. El empleado público deberá solicitar la reincorporación con un mes de antelación a la fecha del vencimiento el plazo concedido. En ningún caso podrá acogerse a otra excedencia hasta no haber cubierto un período de dos años de servicios efectivos en el Ayuntamiento, contados a partir de la fecha de reingreso.

No obstante, tras el primer año de excedencia podrá solicitar prórroga de otro año sin necesidad de incorporación y en el plazo de un mes anterior a la fecha de efecto.

El empleado público que como consecuencia de la normativa de incompatibilidades deba optar por un puesto de trabajo, y cese en su relación laboral con el Ayuntamiento de Fabero, quedará en situación de excedencia voluntaria aun cuando no hubiere cumplido un año de antigüedad en el servicio, de conformidad con la normativa vigente.

2.–Excedencia forzosa.

En lo referente a las situaciones afectadas por excedencia forzosa se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

3.–Excedencia por cuidado de hijas/os y familiares.

En lo referente a las situaciones afectadas por este tipo de excedencia se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

El presente Convenio además amplía en dos años el periodo de excedencia con reserva del puesto de trabajo que desempeñaban, al que tienen derecho los empleados públicos para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Amplía de igual modo en un año el periodo de excedencia con reserva del puesto que desempeñaban en el caso de la excedencia para el cuidado de hijo. En ambos casos el periodo máximo de la excedencia será de cuatro años, siendo la reserva, durante el último año, a puesto de trabajo en la misma localidad y de igual nivel y retribución.

Artículo 18.–Situaciones administrativas.

En relación con las situaciones del personal laboral de este Ayuntamiento se estará a lo dispuesto en Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Capítulo VII.–Retribuciones.

Artículo 19.–Salario.

El salario se devengará como continuidad a la tabla salarial de 2018, conforme a la tabla salarial que se adjunta como Anexo I.

Para los años sucesivos el incremento salarial será lo que aplique la Ley General de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 20.–Estructura de las percepciones económicas.

Los conceptos salariales y extrasalariales que forman la tabla de percepciones económicas, son los siguientes:

-Salario base.

-Plus salarial.–En él se encuentran incluidos todos los complementos que constituyan contraprestación directa del trabajo aparte del plus de disponibilidad, y no compensación de gastos originados por asistir o realizar el trabajo.

-Plus extrasalarial.–En él se encuentran incluidos los conceptos indemnizatorios de gastos originados al trabajador por las prestaciones de su trabajo tales como distancia, transporte, recorrido, etc.....

-Productividad.–Este complemento se fija con el mismo carácter que tiene la productividad para los funcionarios públicos, se pagará en las mismas condiciones y casos que para estos con la limitación del importe máximo que se cita en las tablas de salarios, Anexo I.

-Antigüedad.–Se abonarán trienios, por el importe que figuran en las tablas de salarios, Anexo I, rigiendo la misma forma que para los funcionarios públicos.

-Plus de disponibilidad.–Se establece únicamente en compensación a la disposición para guardias, servicios específicos alternativos, y todas aquellas labores que por necesidades del servicio les sean encomendadas.

-Gratificaciones.-Retribuyen los servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal. En ningún caso serán fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo. Deberá comunicarse por escrito al comité de empresa las cantidades mensuales y los trabajadores a los cuales les han sido abonadas.

Artículo 21.-Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias, no se abonarán, sino que con carácter general se compensarán con periodos de descanso, de común acuerdo entre empresa y trabajador, preferentemente dentro de los treinta días siguientes a la prestación del servicio.

Artículo 22.-Pagas extraordinarias.

Las pagas extraordinarias serán dos pagas completas al año, que se devengarán en los meses de junio y diciembre. En los supuestos de alta del empleado público por nuevo ingreso o reingreso, cese por jubilación, excedencia, permisos, licencias sin retribución, etc., se le abonará la parte proporcional de las pagas extraordinarias correspondientes al tiempo de servicios prestados.

Artículo 23.-Dietas y kilometraje.

Las dietas y kilometraje se abonarán en los mismos casos e importes que fija la Ley para los funcionarios públicos de la agrupación profesional.

Capítulo VIII.-Mejoras sociales.

Artículo 24.-Anticipos.

Todo el personal de plantilla, tendrá derecho a solicitar y a obtener, para el caso que la Corporación considere necesidad acreditada, un anticipo de hasta el 50% de la nómina. Dicho anticipo no podrá ser solicitado antes del día 15 de cada mes y como máximo dos anticipos al trimestre.

Artículo 25.-Ropa de trabajo.

El Ayuntamiento facilitará al personal, vestuario y calzado adecuado para el desempeño de sus funciones, consistente para un periodo anual en un par de calzado de verano, un par de calzado de invierno y dos buzos o dos pares de chaqueta pantalón. Asimismo se facilitaran prendas adecuadas para el cloro.

Artículo 26.-Seguro de accidentes.

El Ayuntamiento concertará una póliza colectiva de seguros que garantice la cobertura de accidentes, fallecimiento y responsabilidad civil de todo el personal municipal y permita al trabajador causar derechos de indemnización por las siguientes contingencias:

Para el supuesto de fallecimiento o incapacidad permanente absoluta ocurrida como consecuencia, tanto de accidente de trabajo o enfermedad profesional, por importe de 40.000 €.

Artículo 27.-Complemento retributivo por incapacidad temporal.

A todos los empleados públicos del Ayuntamiento de Fabero acogidos al régimen general de la Seguridad Social se les aplicará el mismo complemento retributivo en la situación de incapacidad temporal que se aplique en cada momento al personal funcionario y laboral de la Administración General del Estado y organismos y entidades de ella dependientes acogidos al régimen general de la Seguridad Social.

Según lo establecido en la disposición adicional quincuagésima cuarta de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, por el que se habilita el incremento de las retribuciones y se eliminan las limitaciones para el abono del 100% en las situaciones de incapacidad temporal del personal al servicio del sector público.

Capítulo IX.-Seguridad y salud laboral

Artículo 28.-Prevención de riesgos laborales.

1.-En los centros de trabajo y dependencias municipales se adoptarán las medidas de seguridad e higiene que aseguren las condiciones establecidas en la normativa vigente.

2.-Los empleados públicos tienen derecho a la protección eficaz de su integridad física y a que el Ayuntamiento desarrolle una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, que permita la observancia y puesta en práctica de las debidas medidas de prevención de riesgos.

3.-El Ayuntamiento de Fabero elaborará, con la participación de los representantes sindicales, un Plan que garantice la formación y la práctica adecuada en estas materias de todo el personal.

4.-Especialmente se atenderá la formación de los trabajadores que inicien en este Ayuntamiento su vida laboral, de aquellos que cambien de puesto de trabajo o de aquellos que hayan de aplicar nuevas técnicas, nuevos equipos o nuevos materiales.

5.-El empleado público estará obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada laboral.

Capítulo X.—Derechos sindicales.

Artículo 29.—Derechos de los empleados municipales.

Los empleados públicos del Ayuntamiento de Fabero, gozarán de los derechos sindicales reconocidos en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Para la celebración de asambleas, la solicitud se dirigirá al Ayuntamiento de Fabero con veinticuatro horas de antelación, entendiéndose que la no contestación produce los efectos de silencio administrativo positivo.

Artículo 30.—Derechos de los delegados de personal.

Los delegados de personal y representantes legales de los empleados del Ayuntamiento, tendrán todas las garantías reconocidas en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley de Órganos de Representación.

a) No se incluirán en el cómputo de horas sindicales de los empleados públicos, las actuaciones y reuniones convocadas por iniciativa del Ayuntamiento.

b) Los delegados de personal gozarán de una protección que se extiende, en el orden temporal, desde el momento de su proclamación como candidatos hasta cuatro años después del cese de su cargo de representación.

c) El Ayuntamiento pondrá a disposición de los delegados de personal un local adecuado provisto de teléfono, mobiliario, material de oficina y demás medios necesarios para desarrollar sus actividades sindicales representativas.

Tendrán derecho así mismo a la utilización de fotocopiadoras para uso de estos en aquellas materias relacionadas con su actividad representativa, de información o comunicación.

d) El Ayuntamiento facilitará a los delegados de personal, tablones de anuncios en lugares visibles, para que bajo su responsabilidad coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar.

e) Los delegados de personal, tendrán derecho a llevar asesoramiento a todas las reuniones que se produzcan en el Ayuntamiento, Comisión paritaria o Comisión negociadora.

Capítulo XI.—Faltas y sanciones.

Artículo 31.—Faltas.

1.—Los empleados municipales podrán ser sancionados por los órganos competentes del Ayuntamiento de Fabero en virtud de incumplimientos laborales, de Convenio con la graduación de faltas y sanciones que se establece en este artículo y sin perjuicio de la genérica tipificación de los incumplimientos contractuales graves y culpables que a efectos de despido disciplinario se recoge en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

2.—Las faltas disciplinarias de los empleados públicos cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo podrán ser: leves, graves y muy graves.

a) Serán faltas leves:

1. La ligera incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.
2. El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
3. La no-comunicación con la debida antelación de la falta justificada al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
4. Las faltas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días en un mes.
5. El descuido en la conservación de los locales, material y documentos del servicio.
6. En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable cuando se deriven o puedan derivarse de los incumplimientos perjuicios graves para el servicio, y los incumplimientos dolosos de obligaciones laborales no susceptibles de tipificación como faltas graves o muy graves.

b) Serán faltas graves:

1. La falta de disciplina en el trabajo, o de respeto debido a los superiores, subordinados o cualquier otro.
2. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo, o negligencia de la que se deriven o puedan derivar perjuicios graves para el servicio.
3. La desconsideración con el público en el desarrollo del trabajo.
4. El incumplimiento o abandono de las normas o medidas de seguridad de higiene en el trabajo establecidas, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud o integridad física de la trabajador o de otros trabajadores.

5. La falta de asistencia al trabajo de hasta tres días al mes sin causa justificada.
6. Las faltas de puntualidad sin causa justificada más de cinco días y menos de diez días al mes.
7. El abandono del trabajo sin causa justificada, salvo en los supuestos de desobediencia o indisciplina por apreciarse en ellos una falta muy grave.
8. La simulación de enfermedad o accidente.
9. La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores, en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
10. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento de trabajo normal.
11. La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material y documentos del servicio.
12. El ejercicio de actividades profesionales compatibles, públicas o privadas, sin haber solicitado el reconocimiento de la oportuna compatibilidad.
13. La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
14. La obstaculización o impedimento del ejercicio de las funciones de sus compañeros o subordinados, así como los actos, omisiones o conductas de cualquier naturaleza dirigidos a conseguir el desprestigio de aquellos, tanto en el ámbito personal como en el laboral.
15. La realización de actos y el mantenimiento de comportamientos frecuentes que de forma reiterada y sistemática busquen premeditadamente socavar la dignidad de la persona y perjudicarla moralmente, sometiéndola a un entorno de trabajo discriminatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

c) Serán faltas muy graves:

Los incumplimientos contractuales graves y culpables. Además de todas las tipificadas como faltas muy graves en el artículo 95 del EBEP, entre los que ejemplificativamente se señalan:

1. El fraude, la falsedad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas. En general, cualquier conducta constitutiva de delito doloso relacionada con el ejercicio de las funciones profesionales.
2. La manifiesta insubordinación o desobediencia individual o colectiva.
3. El falseamiento u omisión voluntarios de datos e informaciones del servicio, salvo tipificación expresa como falta grave, o de extremos relevantes en el cumplimiento del servicio tales como la información sobre condiciones de trabajo que determine el nacimiento de derechos retributivos.
4. La falta de asistencia al trabajo no justificada, durante más de tres días al mes.
5. Las faltas de puntualidad no justificadas diez días o más al mes, o durante más de veinte días al trimestre.
6. El ejercicio de actividades públicas o privadas incompatibles con el desempeño de trabajo para el Ayuntamiento de Fabero.
7. La utilización y difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón de su trabajo en el centro.
8. La reincidencia en falta grave aunque sea de distinta naturaleza dentro de un período de seis meses.
9. Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, sexo, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, 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 sexual, en todas sus variantes.
10. El acoso o la situación en que se produce un comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado a una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad del trabajador/a, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
11. El mobbing o conjunto de comportamientos, acciones o conductas ejercidas por una o diversas personas de forma sistemática y a lo largo del tiempo, destinadas a dañar la integridad física y psicológica de una o más personas, con un desequilibrio de fuerzas, con el objetivo de destruir su reputación y sus redes de comunicación y perturbar el ejercicio de sus funciones aprovechando las deficiencias en el sistema organizativo con un objetivo final

de fustigar, agobiar, reducir, acobardar, y romper la resistencia psicológica de la víctima para que abandone el lugar de trabajo mediante la baja, la renuncia o despido procedente.

12. Si unos hechos o actos fueran subsumibles en diferentes tipos disciplinarios, será aplicable el que implique la sanción disciplinaria más grave, valorándose la concurrencia a los efectos de la graduación de la sanción, que en todo caso será única.

Artículo 32.—Sanciones.

1.—Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

El descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas no tendrá el carácter de sanción y se realizará con independencia de que se sancione o no la infracción disciplinaria correspondiente. Este criterio general se establece igualmente para las faltas graves y muy graves.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dos días hasta un mes.
- Suspensión del derecho de concurrir a pruebas selectivas de promoción interna o concursos de traslados por un período de uno a dos años.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de un mes y un día a tres meses.
- Inhabilitación para la promoción interna y participación en concursos de traslado por un período de dos a seis años.
- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
- Despido.

Artículo 33.—Procedimiento sancionador.

1.—Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará a los representantes legales de los trabajadores del centro de trabajo al que pertenezca el actor y al interesado concediéndoles audiencia en el mismo. El procedimiento sancionador consistirá exclusivamente en la realización de dichos trámites, sin perjuicio de que puedan practicarse las diligencias de averiguación que se consideren necesarias.

2.—Las infracciones muy graves prescribirán a los tres años, las graves a los dos años y las leves a los seis meses; las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los tres años, las impuestas por faltas graves a los dos años y las impuestas por faltas leves al año. El plazo de prescripción de las faltas comenzará a contarse desde que se hubieran 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.

3.—Los jefes o superiores que toleren o encubran las faltas de sus subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente habida cuenta de la que se imponga a al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad del centro de la acción de dichos jefes o superiores.

4.—Los empleados públicos podrán dar cuenta por escrito, directamente o a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. El Ayuntamiento de Fabero abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

Capítulo XII

Derechos fundamentales de los trabajadores

Artículo 34.—Principio de igualdad.

Ambas partes se comprometen a velar por la igualdad de retribuciones para trabajos de igual valor y por la no discriminación por ninguno de los supuestos contemplados en el artículo 14 de la Constitución Española.

Artículo 35.—Principio de no discriminación.

Las partes firmantes de este Convenio, se comprometen a garantizar la NO discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad

o enfermedad, y, por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

Artículo 36.—Planes de igualdad.

El Ayuntamiento está obligado a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

Artículo 37.—Concepto y contenido de los planes de igualdad.

1. Los planes de igualdad del Ayuntamiento son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Artículo 38.—Transparencia en la implantación del plan de igualdad.

Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores o, en su defecto, de los propios trabajadores, a la información sobre el contenido de los planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

Artículo 39.—Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Todos los trabajadores tienen derecho a la igualdad de trato entre hombres y mujeres, a la intimidad, y a ser tratados con dignidad y no se permitirá ni tolerará el acoso sexual, ni el acoso por razón de sexo, en el ámbito laboral, asistiéndoles a los afectados el derecho de presentar denuncias.

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

La persona víctima de acoso sexual lo podrá dar cuenta, de forma verbal o por escrito, a través de su representante o directamente, a la Corporación municipal de las circunstancias del hecho concurrente, el sujeto activo del acoso, las conductas, proposiciones o requerimientos en que haya podido concretarse y las consecuencias negativas que se han derivado o en su caso, pudieran haberse derivado. La presentación de la denuncia dará lugar a la apertura de diligencias por parte del Ayuntamiento, para verificar la realidad de las imputaciones efectuadas e impedir la continuidad del acoso denunciado; las averiguaciones se efectuarán en el plazo de 10 días, sin observar ninguna otra formalidad que la audiencia de los intervinientes, guardando todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado, será considerada siempre falta muy grave, si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores frente al mismo y la información a la Corporación municipal de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Disposición adicional primera.

De acuerdo con el artículo 86.4 del Estatuto de los Trabajadores el presente Convenio Colectivo deroga en su integridad a los anteriormente vigentes constituyendo un todo indivisible. Sus

condiciones económicas y de trabajo se reconocen y consideran más beneficiosas en su conjunto respecto a las normas convencionales anteriormente vigentes y aplicables.

Por tanto, las condiciones salariales y demás derechos anteriormente vigentes y aplicables a las relaciones laborales colectivas del personal incluido en su ámbito de aplicación, sea por imperativo legal, reglamentario o convencional, quedan absorbidas y compensadas en su totalidad por las nuevas condiciones pactadas, que se reconocen iguales o más beneficiosas en su conjunto.

En el caso de la que autoridad laboral, en el ejercicio de sus competencias, efectúe el control de legalidad respecto de alguna de las cláusulas o artículos, o fuera anulada total o parcialmente por la Jurisdicción Laboral, ambas partes negociarán la totalidad o parcialidad anulada: en este supuesto, y hasta la elaboración de un nuevo texto, se aplicará la normativa y convenios anteriores.

Disposición adicional segunda.

Los atrasos, si los hubiere, derivados de la aplicación de las tablas salariales del Convenio se abonarán en el plazo máximo de treinta días, a partir de su aprobación en el Pleno municipal.

Disposición adicional tercera.

El Ayuntamiento asume el compromiso de adoptar cuantas disposiciones fuesen pertinentes para la elaboración de la Relación de los Puestos de Trabajo (RPT) y su valoración, incluida en el complemento específico de cada uno de los empleados públicos del Ayuntamiento de Fabero, en el plazo de un año después de la aprobación en Pleno del presente Convenio.

El objetivo de la valoración de los puestos de trabajo será la determinación y análisis de las tareas realizadas en todos y cada uno de los puestos de trabajo y, en su caso, la reasignación de dichas tareas para lograr una racionalización de la organización y estructura de la plantilla que redunde en un más eficaz cumplimiento de las funciones encomendadas a la Corporación, así como la valoración de unos puestos respecto de otros a fin de poder determinar de manera objetiva la mayor o menor dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad y penosidad.

Si como consecuencia de la valoración algún puesto de trabajo resulta con una retribución superior a la que percibe actualmente, esta diferencia le será incrementada en sus retribuciones. En caso contrario, que el resultado sea inferior a su retribución actual, esta será absorbida con un complemento personal transitorio.

Disposición adicional cuarta.

Se establece como festividad laboral para los empleados públicos del Ayuntamiento de Fabero el día 3 de noviembre.

Disposición adicional quinta.

En el texto del Convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existente, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

Disposición final primera.—Derecho supletorio.

En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la Ley de Bases de Régimen Local; Legislación del Estado y de la Comunidad Autónoma de Castilla y León; Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público; Estatuto de los Trabajadores; Ley de Órganos de Representación; Ley Orgánica de Representación Sindical; Ley de Conciliación de vida Laboral y Familiar; Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y a lo que en cada momento establezca la legislación vigente.

Disposición final segunda.—Comisión de seguimiento.

Dentro de los treinta días siguientes a la firma del presente Convenio se constituirá la Comisión de seguimiento, que estará formada por cuatro miembros, dos representando a los trabajadores y dos representando al Ayuntamiento. La Comisión designará de mutuo acuerdo entre sus miembros, un Presidente y un Secretario.

Dicha comisión tendrá además el carácter de Comisión paritaria de representación de las partes, para entender las cuestiones que se le atribuyan, y determinar los procedimientos para resolver las discrepancias que surjan.

Los acuerdos adoptados tendrán carácter vinculante para ambas partes.

El plazo de actuación será de quince días laborables para la resolución de cuantas discrepancias o interpretaciones puedan surgir de la aplicación del presente Convenio Colectivo.

Se someterán las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de seguimiento a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, utilizando los servicios y adhiriéndonos expresamente al SERLA y a los procedimientos previstos en este como mecanismos para someter las discrepancias existentes sobre conflictos colectivos.

Las funciones de dicha comisión serán:

- La interpretación, estudio, vigilancia y grado de cumplimiento del presente Convenio.
- La previa intervención, como instrumento de interposición, de mediación y/o conciliación de conflicto colectivo o recurso contencioso administrativo, que de la aplicación del presente Convenio pudiera originarse.
- Otras que se le atribuyan expresamente en el articulado de este Convenio.

ANEXO I

TABLA SALARIAL 2019 DEL CONVENIO DEL PERSONAL LABORAL DE SERVICIOS MUNICIPALES DEL AYUNTAMIENTO DE FABERO

Categoría	Salario base	Antigüedad	Plus salarial	Plus Disponibilidad	Plus extrasalarial	Productividad
Arquitecto técnico	764,17	27,93	403,66	767,08	52,54	-
Encargado	764,17	27,93	403,66	577,94	52,54	-
Técnico de Turismo y Actividades Culturales	764,17	27,93	403,66	288,97	52,54	-
Maestro de Educación Infantil	764,17	27,93	244,63	94,57	52,54	-
Empleado de servicios varios de la Casa de Cultura	764,17	27,93	244,63	52,54	52,54	-
Profesor Música	764,17	27,93	202,86	52,54	52,54	-
Conductor	569,23	13,93	244,63	772,34	52,54	-
Oficial 1. ^a	569,23	13,93	244,63	772,34	52,54	-
Monitor deportivo	569,23	13,93	244,63	504,38	52,54	-
Socorrista	569,23	13,93	244,63	504,38	52,54	-
Auxiliar Biblioteca	569,23	13,93	244,63	288,97	52,54	-
Auxiliar de Guardería	569,23	13,93	244,63	288,97	52,54	-
Oficial 2. ^a	569,23	13,93	202,86	683,02	52,54	-
Oficial 3. ^a	569,23	13,93	202,86	504,38	52,54	-
Operario de servicios múltiples Instalaciones Deportivas	569,23	13,93	202,86	504,38	52,54	-
Peón Servicios Generales	569,23	13,93	202,86	285,82	52,54	-
Limpiador edificios	569,23	13,93	202,86	285,82	52,54	-
Auxiliar servicios múltiples	569,23	13,93	202,86	225,92	52,54	-

2. Gratificaciones extraordinarias

El importe del precio de las horas extraordinarias será el siguiente:

- Encargado 10,50 €/h
- Oficial de 1.^a 9,45 €/h
- Oficial de 2.^a 9,45 €/h
- Peón 8,40 €/h

Las horas dedicadas por causas de nieve o fuego se abonarán con un incremento del 50% sobre la hora ordinaria.

ANEXO II

FUNCIONES DE LOS PUESTOS DE TRABAJO DE LOS DIFERENTES SERVICIOS MUNICIPALES

Las categorías y funciones serán las que se definen a continuación. La realización de funciones diferentes a las señaladas como propias del puesto de trabajo se efectuará siempre respetando lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, el Estatuto Básico del Empleado Público y cualquier otra norma que resulte aplicable:

Encargado.—

Las tareas propias de encargado, tales como ordenar tareas, control y vigilancia del personal, asistencia técnica, colaboración y ayuda al personal en la ejecución de las tareas.

Y todas aquellas que por necesidad del servicio municipal le sean encomendadas.

Oficial de 1.^a.

Tienen como misión fundamental la ejecución de todo tipo de reparaciones, trabajos y tareas para las que es necesaria maestría, especialización y dominio pleno del oficio de los servicios generales de competencia municipal.

Y todas aquellas que por necesidad del servicio municipal le sean encomendadas.

Oficial de 2.^a.

Tienen la misma misión que los oficiales de 1.^a, para las tareas que requieren menor rigor en el nivel de maestría, especialización y dominio del oficio.

Y todas aquellas que por necesidad del servicio municipal le sean encomendadas.

Peón.—

Tienen como misión ayudar a los oficiales en la ejecución de tareas, realizando los trabajos para los que no es precisa la especialización propia de los oficiales antes relacionada.

Y todas aquellas que por necesidad del servicio municipal le sean encomendadas.

Operario de servicios múltiples de instalaciones deportivas.—

Apertura y cierre de las instalaciones deportivas municipales.

Control de los accesos a las instalaciones deportivas municipales, así como a las actividades que en ellas se desarrollen.

Colaboración, cuando lo requieran las necesidades del servicio, en la recaudación de las exacciones establecidas por el Ayuntamiento por utilización de las instalaciones deportivas municipales.

Vigilar y hacer cumplir las normas de utilización de las instalaciones deportivas, comprobando que los usuarios hacen uso correcto de las mismas e indicando la forma de hacerlo si no fuera así.

Información y atención al público usuario de las instalaciones.

Recoger y custodiar la ropa y enseres de los usuarios que utilicen los vestuarios.

Informar puntualmente al concejal del Área de todo lo que implique riesgo de accidente, así como de las anomalías e incidencias que observe durante el desarrollo de su jornada laboral.

Observar las medidas de prevención a su alcance para evitar accidentes de trabajo.

Encendido y apagado de la iluminación y la calefacción de las instalaciones deportivas.

Utilización y manejo de todos los instrumentos, herramientas y maquinaria de trabajo para el buen desempeño de las funciones que comporta el puesto de trabajo.

Vigilancia, control y mantenimiento de las instalaciones deportivas. El mantenimiento implica la de trabajos simples que no precisen el concurso de un especialista.

Limpiar, fregar o baldear, según los casos, las pistas, campos de juego, piscinas, vestuarios, oficinas y demás dependencias de las instalaciones deportivas municipales, empleando la maquinaria específica de limpieza de fácil manejo, así como los productos químicos correspondientes.

Tener limpia permanentemente su zona de trabajo y cuidar de las herramientas y material a su cargo.

Carga, descarga y colocación de todo tipo de materiales (equipamiento deportivo, herramientas, productos de limpieza, etc.) que se vayan a utilizar en las instalaciones deportivas.

Preparación y mantenimiento del material deportivo, así como la colocación y retirada de los aparatos y elementos necesarios para el desarrollo de las actividades y eventos deportivos.

Marcado y preparación de los campos de juego.

Colaboración y apoyo en el desarrollo de los eventos deportivos organizados por el Ayuntamiento.

Cualquier otro cometido relacionado con las instalaciones deportivas municipales y acorde a su cualificación, ordenado por la Alcaldía, la concejalía delegada del Área o el personal municipal bajo cuya dependencia se encuentre.

Socorrista.–

Las funciones del socorrista serán las propias de seguridad, prevención y salvamento acuático y la de velar por el uso adecuado de las piscinas, colaborando, en su caso, en los cursos de natación que organice el Ayuntamiento, así como la vigilancia constante de los vasos de que conste la piscina y del resto del recinto, evitando los posibles accidentes que pudieran producirse y actuando en caso necesario.

Y todas aquellas que por necesidad del servicio municipal le sean encomendadas.

Empleado servicios varios Casa Cultura.–

Atención de biblioteca y actividades culturales. Mantener las instalaciones en perfecto estado, vigilancia.

Y todas aquellas que por necesidad del servicio municipal le sean encomendadas.

Monitor deportivo.–

Las funciones y tareas a desarrollar por los monitores deportivos serán las que se describen:

Impartir y desarrollar las actividades deportivas para las que estén legalmente capacitados en las instalaciones de que disponga el Ayuntamiento.

Colaborar en la programación y organización de las respectivas actividades.

Y todas aquellas que por necesidad del servicio municipal le sean encomendadas.

Auxiliar usos múltiples instalaciones deportivas y culturales.–

Exender a los usuarios de la piscina municipal los bonos y entradas a la misma, de acuerdo con la Ordenanza fiscal aprobada por el Ayuntamiento y entregar la recaudación obtenida al Ayuntamiento.

Comprobar que los usuarios que accedan a la piscina municipal estén en posesión del correspondiente abono o entrada.

Limpiar los vestuarios, aseos y duchas.

Y todas aquellas que por necesidad del servicio municipal le sean encomendadas.

Conductor.–

Conducir los vehículos municipales donde sea requerido, así como realizar su mantenimiento básico.

Y todas aquellas que por necesidad del servicio municipal le sean encomendadas.

Peón servicios generales.–

Limpieza de calles, plazas y caminos, con el instrumental facilitado.

Respecto a la basura/residuo generado en el servicio de limpieza viaria, clasificarlo y recogerlo conforme al sistema que corresponda.

Traslado del contenedor desde su ubicación hasta el camión de recogida.

Respecto a los residuos o basura depositados fuera de lugar o en torno a los contenedores, recogerlos y clasificarlos convenientemente.

Asumir la responsabilidad del estado de limpieza de la población y de su mantenimiento, especialmente de la zona que diariamente le corresponda.

Limpieza de jardines y parques, recogiendo y extrayendo de los mismos la suciedad existente.

Retirada de contenedores y limpieza en el entorno.

Limpieza de alcantarillas, rejillas y arquetas.

Colocar en las papeleras las bolsas de clasificación que correspondan, y al vaciarlas adoptar las medidas precisas para su tratamiento y clasificación, atendiendo siempre a las indicaciones del ayuntamiento y de su responsable.

Esparcir sal en nevadas y heladas.

Quitar hierbas y matorrales, y vaciar las papeleras.

Retirar diariamente los carteles y pancartas colocados fuera de las zonas de libre expresión, manteniendo las mismas de acuerdo a cuanto ordene su responsable, utilizando los sistemas e instrumentos precisos.

Limpieza de calles y aceras con el equipo a presión.

Realizar tareas con la limpiadora viaria, cuando se lo ordene su responsable.

Mantener y cuidar las herramientas y útiles facilitados.

Y todas aquellas que por necesidad del servicio municipal le sean encomendadas.

Arquitecto técnico.—

Tramitación y control de las licencias de obras mayores y actividad, obras menores, primera ocupación e inicio de actividades industriales y comerciales del municipio, con el fin de garantizar que estas se ajustan a la legislación vigente.

Participar en la elaboración y/o ejecución de proyectos de obras en edificios e instalaciones municipales.

Elaborar los informes técnicos que le sean requeridos al ocupante del puesto en el ámbito de sus competencias.

Y todas aquellas que por necesidad del servicio municipal le sean encomendadas.

Maestro de Educación Infantil.—

Las propias de su cargo y de la titulación exigida. Concretamente todas las naturalmente derivadas de la implantación, organización y puesta en funcionamiento de la escuela de 0 a 3 años, bajo la dirección del concejal responsable del Área de Educación, o de la Alcaldía-Presidencia. Labores de atención a los niños/as propias de su puesto, en las que se incluyen la atención integral del niño/a, control de entrada y salida de los alumnos, así como del personal ajeno al centro, registro de asistencias, etc.

Dirigir las actividades pedagógicas del centro y supervisar las actividades desarrolladas, elaborar y ejecutar la programación del aula; ejercer la actividad educativa integral en su unidad, desarrollando las programaciones curriculares, incluyendo las actividades relacionadas con la salud, higiene y alimentación, cuidar del orden, seguridad, entretenimiento, alimentación y aseo personal de los niños, diseñar y desempeñar su función educativa en la formación integral de los niños y estar en contacto permanente con las familias.

Además de lo anterior, deberá elaborar la programación anual del centro, y realizar las tareas administrativas propias del mismo como matrículas, y de coordinación entre el Ayuntamiento y los usuarios.

Y todas aquellas que por necesidad del servicio municipal le sean encomendadas.

Limpiador edificios municipales.—

Sus funciones son las tareas necesarias para limpiar y mantener en buen orden los locales y mobiliario de despachos, pasillos, recepciones, terrazas, aulas, gimnasios, escaleras, servicios, duchas, y dependencias municipales en general. Sus tareas incluyen las siguientes:

Barrido y fregado de suelos.

Limpieza de papeleras y ceniceros.

Limpieza de mobiliario y enseres.

Utilización de máquinas tales como limpiadoras, aspiradoras y enceradoras.

Solicitud al encargado de útiles y productos de limpieza.

Depósito de productos en los lugares que se le indiquen para su recogida por el servicio pertinente.

Colaborar en el ahorro energético apagando luces, cerrando grifos de agua, ventanas, etc., y dando avisos de las averías detectadas.

Y todas aquellas que por necesidad del servicio municipal le sean encomendadas.

Profesor de Música.—

Fomentar desde la infancia el conocimiento y apreciación de la música, iniciando a los niños desde edades tempranas en su aprendizaje.

Ofrecer una enseñanza instrumental, orientada tanto a la práctica individual como a la práctica de conjunto.

Proporcionar una enseñanza musical complementaria a la práctica instrumental.

Fomentar a los alumnos el interés por la participación en agrupaciones vocales y/o instrumentales.

Organizar actuaciones públicas y participar en actividades musicales de carácter aficionado.

Desarrollar una oferta amplia y diversificada en educación musical, sin límite de edad.

Orientar aquellos casos en que el especial talento y vocación del alumno aconseje su acceso a una enseñanza de carácter profesional, proporcionando, en su caso, la preparación adecuada para acceder a dicha enseñanza.

Y todas aquellas que por necesidad del servicio municipal le sean encomendadas.

Técnico de Turismo y actividades culturales.—

Desarrollar las acciones de dinamización turística del municipio

Planificar las actividades de oferta turística.

Gestionar la Oficina de Información Turística del municipio y realizar las atenciones a los visitantes de la Oficina de Turismo.

Diseñar actividades, promover y divulgar los recursos culturales y patrimoniales.

Diseñar proyectos de turismo cultural, material informativo y de divulgación, publicaciones, y lleva a cabo actividades para la promoción turística del patrimonio cultural y natural.

Y todas aquellas que por necesidad del servicio municipal le sean encomendadas.

Auxiliar de Guardería.—

Orientación y asistencia en los cuidados de higiene de los niños y durante la toma de alimentos.

Apoyo y vigilancia durante las actividades didácticas de los niños.

Asistencia a la maestra titular.

Apoyo y vigilancia durante el desarrollo de actividades recreativas de los niños.

Vigilancia durante las horas de descanso de los niños.

Y todas aquellas que por necesidad del servicio municipal le sean encomendadas.

Los abajo firmantes, en prueba de conformidad con todo cuanto antecede, se comprometen a la firma del Convenio que antecede, una vez que su texto se apruebe por el Pleno del Ayuntamiento de Fabero.

32792