



BOLETÍN OFICIAL

DE LA PROVINCIA
DE GUADALAJARA

📞 949 88 75 72



Administración: Excma. Diputación Provincial.
Pza. Moreno, N.º 10.



Edita: DIPUTACIÓN PROVINCIAL

BOP de Guadalajara, nº. 125, fecha: viernes, 01 de Julio de 2022

ADMON. DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO DE LA JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA EN GUADALAJARA

ACUERDO-CONVENIO SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO COMUNES AL PERSONAL FUNCIONARIO Y LABORAL Y LA CORPORACIÓN DEL AYUNTAMIENTO DE YUNQUERA DE HENARES

2219

VISTO el texto del Acuerdo-Convenio sobre las Condiciones de Trabajo Comunes al Personal Funcionario y Laboral y la Corporación del Ayuntamiento de YUNQUERA DE HENARES para el periodo 25 de marzo de 2022 a 30 de noviembre de 2024, que tuvo entrada el 21 de abril de 2022 y subsanado el 8 de junio de 2022, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, de funcionamiento a través de medios electrónicos; 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; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en el Decreto 79/2019, de 16 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo; en el Decreto 99/2013, de 28 de noviembre por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo, prevención de riesgos laborales y empleo, y en el resto de normativa aplicable.

ACUERDO:



Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Delegación Provincial de Guadalajara de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

Segundo.- Disponer su publicación gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara.

En Guadalajara, a 23 de junio de 2022. La Delegada Provincial (P.A.) El Secretario Provincial Art. 14 d) Decreto 79/2019, de 16 de julio 2019, José María López Ortega

ACUERDO-CONVENIO SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO COMUNES AL PERSONAL FUNCIONARIO Y LABORAL Y LA CORPORACIÓN DEL AYUNTAMIENTO DE YUNQUERA DE HENARES

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1.- Ámbito de aplicación.

El presente acuerdo-convenio regula y establece las normas y las condiciones de trabajo por las que se rigen los funcionarios/as y el personal laboral que prestan sus servicios en cualquiera de los centros dependientes directamente del Ayuntamiento de Yunquera de Henares.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este acuerdo-convenio:

- a. el personal de las empresas contratadas para la prestación de cualquier servicio.
- b. el personal contratado dentro de los planes de inserción laboral y empleo social.
- c. los alumnos trabajadores de los programas mixtos de formación y empleo.

A este personal le serán de aplicación sus respectivos convenios, contratos y su legislación complementaria.

Con carácter general las ayudas sociales previstas en el presente acuerdo-convenio solo serán de aplicación al funcionario/a y personal laboral con una prestación de servicios continuada en el tiempo superior a seis meses.

Artículo 2.- Vigencia.

El presente acuerdo-convenio entrará en vigor a la fecha de la firma por todas las partes y regirá íntegramente hasta el 30 de noviembre del año 2024, prorrogándose automáticamente si no hay denuncia expresa por alguna de las partes antes del día 1 de octubre del mismo año. No obstante lo anterior, este acuerdo-convenio seguirá en vigor hasta que se apruebe un nuevo texto.



Tanto las mejoras sociales, como las mejoras retributivas previstas en el presente acuerdo-convenio serán de aplicación de conformidad con lo que se establezca en la ley de presupuestos generales del estado para cada año, y no podrán vulnerar la normativa legal de aplicación, en especial de la referida a estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera

Artículo 3.- Cláusula de garantía personal.

Las normas jurídicas que entren en vigor durante el periodo de vigencia del presente acuerdo-convenio, en lo que resulte más favorable para el empleado/a público de la administración local, se considerarán incorporadas al presente acuerdo-convenio y serán de aplicación inmediata. De igual forma los acuerdos-convenios, disposiciones, decretos y normas municipales, en lo que sean más favorables para los trabajadores municipales, serán de aplicación inmediata, en tanto no contradigan lo establecido en el presente acuerdo-convenio.

Artículo 4.- Comisión mixta paritaria.

Para examinar y proponer soluciones a cuantas cuestiones se deriven de la interpretación, vigencia y aplicación del presente acuerdo-convenio, se creará una comisión mixta paritaria compuesta a igual número entre Ayuntamiento y representantes de los trabajadores.

La comisión mixta paritaria se reunirá cada vez que lo solicite una de las partes interesadas, debiendo reunirse en un plazo máximo de 72 horas, a partir de la solicitud.

La comisión mixta paritaria podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores, con voz pero sin voto, en cuantas materias sean de su competencia.

Estos asesores serán designados libremente en número no superior a 3 por cada una de las partes.

La comisión mixta paritaria será presidida por el representante que designe la administración. Actuara como secretario, con voz pero sin voto, un funcionario de dicha administración nombrado por el titular de la secretaría del Ayuntamiento.

Tanto los órganos del Ayuntamiento como los trabajadores del mismo están obligados a facilitar su labor y auxiliar a la comisión mixta paritaria para el mejor desempeño de sus funciones.

La adopción de acuerdos-convenios en la comisión mixta paritaria requerirá el voto favorable de la mayoría simple de cada una de las representaciones administración y sindical.

En caso de que la comisión mixta paritaria no pudiese adoptar acuerdo por empate,



se recurrirá a un mediador designado de común acuerdo.

Los acuerdos que adopte la comisión mixta paritaria quedarán reflejados en el acta de cada reunión, que firmarán todas las partes y les será entregada copia de la misma.

Artículo 5.- Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad específica de la corporación, a través de los empleados que tengan atribuidas dichas competencias y jefes de los diversos servicios, debiendo atenerse siempre al organigrama funcional.

No obstante, podrán los representantes de los trabajadores y secciones sindicales:

- a. Proponer y negociar las condiciones de trabajo en las distintas unidades administrativas.
- b. Proponer cuantas ideas sean beneficiosas a la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación específica.

La corporación se compromete a negociar con los representantes de los trabajadores el organigrama funcional.

Artículo 6.- Relación de puestos de trabajo.

La relación de puestos de trabajo (RPT) es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal de acuerdo con las necesidades de los servicios, y se precisan los requisitos para el desempeño de cada puesto.

La RPT comprenderá todos los puestos de trabajo del Ayuntamiento, el número y características de los que puedan ser ocupados por personal funcionario o laboral, indicando en cada caso, la denominación y características esenciales de cada puesto, los requisitos exigidos para su desempeño, el nivel del complemento de destino y el complemento específico detallado por los factores que correspondan a los mismos.

La creación, modificación y definición de puestos de trabajo, se realizará a través de la RPT.

La RPT, se actualizará cada tres años, con el fin de poder recoger en ella las posibles modificaciones que se vayan a producir, comenzando la primera actualización a la firma del presente acuerdo-convenio.

Capítulo II

Calendario, jornada, vacaciones y horario



Artículo 7.- Calendario laboral.

El calendario laboral será el que el organismo competente de la administración autonómica determine para castilla-la mancha.

Artículo 8.- Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo, salvo para los trabajadores que realicen jornadas especiales, será la establecida anualmente para el personal empleado público de la administración general del estado siendo actualmente de 37,5 horas semanales, única y continuada de lunes a viernes, sin perjuicio de la flexibilidad que se establece en los Artículos 9, 10 y de los permisos o licencias a que se tenga derecho.

Cada trabajador/a dispondrá, con carácter general, de un período de 30 minutos diarios no recuperables. Dicho descanso se efectuará adecuándose a las necesidades de cada servicio para que éstos queden siempre cubiertos.

Artículo 9.- Flexibilidad de la jornada de trabajo.

Los trabajadores que presten servicios en las oficinas municipales realizarán su jornada de trabajo durante los 5 primeros días de cada semana en régimen de horario flexible y 2,30 horas una tarde a la semana (jueves, preferentemente a excepción de los meses de junio, julio, agosto y septiembre) a turnos de dos trabajadores.

La parte principal del horario, llamado tiempo fijo o estable, será de 6 horas diarias, que serán de obligada concurrencia para todo el personal, entre las 8,30 y las 14,30 horas.

La parte variable del horario, que constituye el tiempo de flexibilidad del mismo, será de una hora diaria, que podrá cumplirse desde las 7,30 a las 8,30 y de las 14,30 a las 15,30 horas.

Artículo 10.- Horario de trabajo.

El horario de trabajo deberá respetarse teniendo en cuenta que la jornada de trabajo comienza y termina con la diaria pactada.

En aquellas dependencias donde el servicio lo exija, se podrá establecer turnos de trabajo previa comunicación a la representación sindical que podrán expresar sus opiniones al respecto.

Se respetarán los turnos de trabajo existentes en los diferentes centros que trabajen a turnos o con horario partido. No obstante, cualquier modificación de los



horarios, implantación de un nuevo turno de trabajo o modificación de los sistemas de libranza deberán ser comunicados a la representación sindical.

Los trabajadores que trabajen a turnos, deberán conocer, a 31 de diciembre, los días que les corresponden librar a lo largo del año siguiente, no pudiendo modificarse los mismos si no es previa negociación con los representantes sindicales.

Sólo se permitirá esta modificación sin tener que observar las condiciones enunciadas en el párrafo anterior cuando concurren causas de fuerza mayor de carácter imprevisible. Por tanto, toda prestación de servicios fuera de estos cuadrantes será considerada como servicios extraordinarios.

A efectos del calendario laboral, se consideran servicios con jornadas especiales, los siguientes:

- Ayuda a domicilio.
- Colegios, escuelas infantiles.
- Limpieza de edificios.
- Biblioteca.
- Operarios de limpieza viaria, jardines y obras.
- Pabellón polideportivo y gimnasio.
- Piscina y polideportivo al aire libre.

Salvo para los trabajadores con jornadas especiales el horario de trabajo será, con carácter general, de lunes a viernes.

La corporación aceptará los cambios de turno entre los trabajadores municipales que estén adscritos al mismo servicio y tengan la misma categoría profesional, siempre y cuando dichos cambios hayan sido autorizados por el respectivo jefe del servicio.

En los demás servicios, todas las horas que excedan de este cómputo serán consideradas como extraordinarias a todos los efectos.

Durante los días laborales correspondientes a las fiestas patronales del 14 al 20 de septiembre, con carácter general, se disfrutara de una reducción de una hora al comienzo y dos al final de la jornada y durante el periodo de navidad del 26 de diciembre al 5 de enero del año siguiente la reducción será de una hora al comienzo y otra al final de la jornada, salvo en aquellos servicios en que por sus características especiales no pueda disfrutarse esta jornada, en los que se seguirá la jornada de trabajo que corresponde, viéndose reducida su jornada laboral anual proporcionalmente.

Artículo 11.- Vacaciones.

A) Vacaciones regladas



El período de vacaciones anuales será de 22 días hábiles o su equivalencia en horas diarias en el caso de los trabajadores de pabellón y polideportivo, dada su jornada especial, y no será susceptible de compensación económica alternativa.

El periodo para solicitar las vacaciones será en el mes de marzo obligatoriamente y estas deberán ser solicitadas en periodos mínimos de 5 días hábiles o lo equivalente a una semana de trabajo en las jornadas especiales, excepto en que las necesidades del servicio requieran el disfrute en periodos menores.

El período de disfrute de vacaciones será con carácter general desde el 1 de junio al 15 de septiembre. Se admitirá a petición del trabajador/a el disfrute de las vacaciones fuera de este período siempre que el servicio lo permita.

Si alguna de las dependencias municipales permanece cerrada durante julio, agosto, periodo navideño y otros, los trabajadores que prestan servicios en las mismas disfrutarán las vacaciones durante las fechas en que dicha dependencia permanezca cerrada.

Si por razones del servicio algún trabajador/a tuviera que disfrutar las vacaciones fuera del período antes indicado, los afectados tendrán derecho a una prórroga de 1 días laborales por cada quincena o fracción, en la fecha que determine el trabajador/a interesado y siempre de una sola vez. No obstante, al menos 16 días serán disfrutados en el período normal de vacaciones, salvo que el trabajador/a admita el disfrute fuera de dicho período.

La duración de las vacaciones de los trabajadores eventuales que no alcancen un año de servicio activo, será proporcional al tiempo de servicio transcurrido desde su ingreso hasta el 31 de diciembre, redondeando el resultado por exceso.

El período de disfrute de las vacaciones quedará sin efecto cuando a la fecha del inicio de las mismas el trabajador/a se encuentre en situación de baja por enfermedad o accidente.

Con independencia de lo dispuesto en el apartado anterior, todos los trabajadores que cumplan el tiempo de servicio que a continuación se indica, tendrá derecho a las siguientes vacaciones:

- A partir de 35 años de servicio: 8 días laborales más de vacaciones.
- A partir de 30 años de servicio: 6 días laborales más de vacaciones.
- A partir de 25 años de servicio: 5 días laborales más de vacaciones.
- A partir de 20 años de servicio: 3 días laborales más de vacaciones.
- A partir de 15 años de servicio: 2 días laborales más de vacaciones.
- A partir de 10 años de servicio: 1 día laborales más de vacaciones.

Este derecho se hará efectivo a partir del mes natural siguiente al del cumplimiento de los años de servicio señalados en el párrafo anterior.

B) Vacaciones no regladas.

Los días 22 de mayo, 24 y 31 de diciembre tendrá la consideración de festivo y no



laborables a todos los efectos, para el conjunto de la plantilla municipal. No obstante, el personal que por necesidades del servicio deba de trabajar en dichas fechas, tendrá derecho a disfrutar de un día más de asuntos particulares por cada uno de ellos.

Si alguno de estos días coincidiera con sábado o domingo, se disfrutará de un día de asuntos particulares por cada uno de ellos.

Capítulo III

Licencias y excedencias

Artículo 12.- Licencias retribuidas.

1.- Todos los trabajadores sujetos al presente acuerdo-convenio, tendrán derecho a las licencias que se indican y en los siguientes términos.

Estas licencias se solicitarán por escrito indicando el grado de parentesco, de acuerdo con el siguiente esquema.

GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD

| | TITULAR/CÓNYUGE | | | |
|-----------------------|-----------------|----------|----------|-------------|
| 1 ^{er} Grado | Padres | Suegros | Hijos | Yerno/Nuera |
| 2 ^o Grado | Abuelos | Hermanos | Cuñados | Nietos |
| 3 ^{er} Grado | Bisabuelos | Tíos | Sobrinos | Biznietos |
| 4 ^o Grado | Primos | | | |

a. Por fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge o pareja de hecho, o de familiares hasta el 2^o grado de parentesco o afinidad, 3 días laborales cuando se produzca en la misma localidad y 5 días laborales cuando se produzca en otra localidad. El disfrute de este permiso, exceptuado el fallecimiento de un familiar, podrá fraccionarse a petición del trabajador/a en un máximo de dos períodos siempre que persistan las causas que dieron origen al mismo y no hayan transcurrido 20 días desde el inicio del primer período de disfrute.

Por fallecimiento de familiares del 3^o grado de parentesco, 2 días laborales cuando se produzca en la misma localidad y 4 días laborales cuando se produzca en otra localidad.

Estos días deberán disfrutarse en los inmediatamente posteriores a aquel en que se produzca el hecho causante.

b. Por matrimonio 15 días laborales.

c. Por tramitación de separaciones, divorcio y nulidad matrimonial, 3 días laborales.

d. Por matrimonio de hijo/a, hermanos/as o padres, 1 día natural cuando se produzca en la misma localidad y 2 días cuando se produzca a más de 200 km. de la misma.



- e. Por traslado del domicilio habitual, 3 días laborales.
- f. Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las empleadas embarazadas, el tiempo indispensable.
- g. Por embarazo y parto: la mujer trabajadora tendrá derecho a un período de licencia retribuida de 16 semanas de duración, siendo optativo hacer uso de este derecho antes o después del nacimiento del hijo. En los supuestos de parto múltiple el permiso se ampliará en 2 semanas a partir del segundo. En el supuesto de discapacidad del nacido el permiso se ampliará en 2 semanas.
- h. Por adopción o acogimiento: 16 semanas ininterrumpidas. En el supuesto de discapacidad del adoptado o acogido se ampliará en 2 semanas. En los supuestos de adopción o acogimiento múltiple se ampliará en 2 semanas por cada menor a partir del segundo.
- i. Por 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 16 semanas de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio.
- j. El trabajador/a con un hijo menor de 12 meses tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo por lactancia. Este período de tiempo podrá dividirse en dos fracciones de media hora, disfrutable al principio y final de la jornada.

El trabajador/a podrá sustituir, previa solicitud, el tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

En el caso de que ambos cónyuges trabajen solamente uno de ellos podrá hacer uso de este derecho.

- k. Por nacimiento de hijos/as prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, los empleados/as tendrán derecho a ausentarse del trabajo por un máximo de 2 horas diarias. Asimismo tendrán derecho a reducir además su jornada de trabajo hasta un máximo de otras 2 horas, en este caso con la disminución proporcional de sus retribuciones.
- l. Por razones de guarda legal, cuando el empleado/a tenga el cuidado directo de algún menor de 12 años, de persona mayor que requiere especial dedicación o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retributiva, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda. tendrá el mismo derecho el empleado/a que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retributiva.
- m. Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de 1º grado, el empleado/a



tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de 1 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 1 mes.

- n. Por el tiempo necesario en caso de consulta médica de la seguridad social, previa comunicación al respectivo jefe o encargado del servicio y posterior justificación, y exclusivamente durante el horario de consulta.
- o. Por el tiempo necesario para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter personal o público, se entenderá por deber inexcusable aquella obligación que incumba a una persona cuyo incumplimiento generaría una responsabilidad de índole civil, penal o administrativa.
- p. Licencias por estudios o exámenes: para concurrir a exámenes y demás pruebas de aptitud durante los días de celebración. Además, los trabajadores municipales tendrán derecho a licencias por estudios de formación en los casos y condiciones que supongan un perfeccionamiento profesional y siempre que estén directamente relacionados con la función o puesto de trabajo desempeñado, previa comunicación y autorización del concejal delegado de personal.
- q. Licencias para asistencia a congresos sindicales: dicho permiso afectará a los miembros de la junta de personal, comité de empresa, así como a los delegados de las secciones sindicales.
- r. Los trabajadores de este Ayuntamiento tendrán derecho a 7 días de asuntos particulares (o su equivalencia en horas diarias en el caso de los trabajadores de pabellón y polideportivo, dada su jornada especial) por cada año natural o proporcional al período de tiempo trabajado, que estarán condicionados a las necesidades del servicio, pudiendo acogerse a ellos al menos un trabajador/a por cada turno y servicio.

Se podrán solicitar su disfrute por medios días.

En caso de ser disfrutados por medios días, no se podrá hacer uso del tiempo de descanso correspondiente.

Así mismo, los trabajadores de este Ayuntamiento tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose, como máximo, en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

El disfrute de los días de asuntos particulares no podrá acumularse a los periodos de vacaciones anuales. El personal podrá disfrutar dichos días a su conveniencia, previa autorización y respetando siempre las necesidades del servicio. Cuando por estas razones no sea posible disfrutar del mencionado permiso antes de finalizar el mes de diciembre, podrá concederse hasta el 31 de enero siguiente.

Los días de vacaciones que se disfruten de forma independiente podrán acumularse a los días de asuntos particulares.

Igualmente, los empleados públicos dispondrán de un día más de asuntos particulares por cada festivo que coincida en sábado o domingo y no haya sido trasladado a otro día.

- s. Por el tiempo necesario para acompañamiento a consultas o tratamientos médicos de familiares hasta el 1.º grado de consanguinidad o afinidad, cuando estos no puedan valerse por sí mismos y siempre con su posterior



justificación.

- t. En los supuestos de urgencia y gravedad, si el hecho causante sucede una vez iniciada la jornada laboral y el trabajador/a se ausentara de su puesto de trabajo, dicho día no se computará como permiso y no será necesario recuperar las horas de ausencia, aunque sí justificar documentalmente la gravedad y urgencia.

En cuanto a todo lo no recogido en el presente Artículo, se estará a lo dispuesto en los Artículos 48 y 49 del estatuto básico del empleado público.

2.- Los empleados públicos tendrán derecho a acumular el periodo de vacaciones a los permisos de maternidad, lactancia y paternidad, aun habiendo expirado ya el año natural.

3.- A efectos de lo dispuesto en el presente Artículo se entenderán como días laborales aquellos en los que efectivamente trabaje el empleado/a. para el personal que trabaja a turnos se entenderán como días laborales aquellos en que el trabajador/a no libre y en su calendario le toque trabajar, estableciéndose a efectos de cómputo la jornada que con carácter general se fija en el art. 8 del presente acuerdo-convenio.

Artículo 12 bis. Licencias no retribuidas.

Mediante resolución de la alcaldía, se podrá conceder licencia para la realización de estudios sobre materias directamente relacionadas con el puesto de trabajo. Si esta licencia se concede por interés propio de la administración, lo que exigirá resolución motivada, el trabajador/a tendrá derecho a percibir todas sus retribuciones. En otro caso, no percibirá retribución alguna. De estas licencias se dará cuenta al pleno del Ayuntamiento y a los representantes de los trabajadores.

Igualmente, podrán concederse licencias por asuntos propios, sin retribución alguna, y cuya duración acumulada no exceda en ningún caso de once meses cada dos años. La concesión de esta licencia se subordinará a las necesidades del servicio.

Artículo 13.- Excedencias.

En materia de excedencias se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, reservándose la plaza durante dos años y el puesto de trabajo durante un año.

Capítulo IV

Condiciones sociales y profesionales

Artículo 14.- Fondo de acción social.



A la aprobación del presente acuerdo-convenio se creará por el Ayuntamiento un fondo social cuya cuantía se ajustará a las cantidades que se deriven de las prestaciones reconocidas en el mismo.

Artículo 15.- ayuda a trabajadores con hijos o cónyuges discapacitados físicos o psíquicos con grado de minusvalía comprendido entre el 33% y el 65%.

En los casos de hijos o cónyuges de trabajadores de esta corporación en que concurra la situación de discapacitados físicos o psíquicos, la corporación complementara las cantidades que por estos conceptos se pudieran percibir de organismos públicos siempre y cuando no perciban ninguna retribución, o pensión, hasta 150 euros al mes.

Las peticiones deberán ir acompañadas por certificado de reconocimiento de minusvalía emitido por el centro base de la consejería de bienestar social, en el que se hará constar la deficiencia padecida como su grado.

Si concurriese en ambos cónyuges la condición de trabajadores municipales, solo se devengará una ayuda.

Artículo 16.- Ayuda para prótesis.

Aquellos trabajadores que lo necesiten y deseen acogerse a las subvenciones para prótesis (en tanto en cuanto sea por prescripción facultativa), los mismos recibirán ayuda para prótesis dentarias, oculares, auditivas, ortopédicas, vehículos para minusválidos, etc.

Los porcentajes a percibir serán los siguientes:

- Trabajadores del grupo "E", peones y ayudantes sin exigencia de titulación: 90%
- Trabajadores del grupo "C 2", graduado E.S.O. y técnico aux. En formación profesional: 80%
- Trabajadores del grupo "C 1", técnicos sup. Formación profesional y bachillerato superior: 70%
- Trabajadores del grupo "A2", técnicos medios, diplomados universitarios, Ing. técnicos: 60%
- Trabajadores del grupo "A1", técnicos superiores, licenciados universitarios, arquitectos: 50%

Por montura de gafas se percibirá la cantidad fija de 150 euros.

Serán beneficiarios de las ayudas del presente Artículo los trabajadores, cónyuges, parejas de hecho y descendientes, siempre que carezcan de retribución por trabajo o rentas de capital. Se consideran beneficiarios los descendientes hasta la edad de 25 años.

Se establece como cuantía máxima para la percepción de las subvenciones



referidas el importe de 200 euros anuales por cada beneficiario, siendo acumulable esta cantidad entre cada uno hasta un máximo de 800 euros.

Se creará una bolsa anual por importe de 6.000 euros, a prorratear entre los solicitantes previa presentación de factura.

Para la obtención de las subvenciones o ayudas reguladas en el presente Artículo se establece el siguiente procedimiento:

- Para la obtención de estas ayudas el período de duración de los aparatos y prótesis será el siguiente:
- Montura de gafas, cada 2 años.
- Cristales, cada 2 años o cada uno si es por prescripción facultativa.
- Cirugías correctivas, sin límites.
- Lentillas, las necesarias para el año, dependiendo de su durabilidad.
- Audífonos, cada 2 años o cada uno si es por prescripción facultativa.
- Prótesis dentales o tratamientos dentales en general, sin límite, o cada 3 años si el cambio de dentadura es total.
- Aparatos para minusválidos, sin limitación.
- Botas ortopédicas, plantillas y otras prótesis similares, para adulto anual y para niños, sin límite.
- Otras prótesis, la duración será determinada en función de lo prescrito por el especialista.

Para recibir las mencionadas ayudas será necesario que la prescripción sea hecha por un médico especialista, por tanto, no se admitirá la prescripción efectuada por el centro donde se adquiera el Artículo, salvo en el caso de prótesis dentales y oculares.

Toda solicitud y su correspondiente justificación, deberá ser presentada en registro antes del 30 de noviembre del año en vigor, toda aquella que se presente a posteriori será computada en las ayudas del año siguiente.

En el caso de que las prótesis se rompan como consecuencia de accidente de trabajo, éstas serán abonadas íntegramente por la corporación.

Artículo 17.- Prestaciones varias.

A) Por nacimiento o adopción de hijos

La corporación abonará a los trabajadores de este Ayuntamiento la cantidad de 80 euros por el primer hijo, 100 euros por el segundo hijo y 120 euros por el tercer hijo.

Si concurriese en ambos cónyuges la condición de trabajadores municipales, sólo se devengará una ayuda.

La petición deberá efectuarse dentro de los 3 meses siguientes a la fecha de



alumbramiento o adopción.

B) Por matrimonio

La corporación abonará a los trabajadores de este Ayuntamiento la cantidad de 160 euros.

Si concurriese la circunstancia de que los dos fuesen trabajadores municipales, percibirán ayudas independientes.

C) Por enfermedad celiaca, otras intolerancias y enfermedades raras de hijos/as, se devengará una ayuda de 300 € por cada hijo/a y año, previa justificación de la enfermedad por informe del médico de cabecera.

D) Instalaciones municipales. El personal municipal se beneficiará de un descuento del 50% sobre el importe para acceder a las instalaciones municipales de gimnasio y piscina.

Artículo 18.- bajas por enfermedad y accidentes.

El trabajador/a en situación de baja por incapacidad temporal, continuará percibiendo el total de sus haberes o la diferencia para completar los mismos, cuando reciba prestaciones con cargo a la seguridad social, desde el primer día y en tanto persista dicha situación.

Las bajas temporales como consecuencia de accidente de trabajo, serán abonadas al 100 por 100 de las retribuciones mensuales, fijas y periódicas.

En ambos casos, las pagas extraordinarias, se abonarán en los meses correspondientes.

Al trabajador/a que por accidente, enfermedad o edad sufra una disminución física o psíquica que le impida seguir desarrollando su trabajo habitual, la corporación, conjuntamente con los delegados de los trabajadores, le intentará adecuar un puesto de trabajo acorde con sus aptitudes, siempre que ello sea posible, respetándose los derechos económicos que tenía antes del traslado del puesto de trabajo.

En caso de accidente laboral y/o como consecuencia de él, la corporación abonará al trabajador/a la cantidad necesaria hasta completar el 100% de los gastos de farmacia, previa presentación de factura.

Artículo 19.- Anticipos reintegrables.

Los trabajadores fijos de plantilla, podrán percibir en concepto de anticipo una cantidad no superior a dos mensualidades completas, que reintegrarán en un plazo de dieciocho mensualidades, no pudiendo conceder al trabajador/a un nuevo



anticipo mientras se tenga pendiente de reintegrar alguno concedido anteriormente.

La corporación tendrá una bolsa anual de 30.000 euros, como máximo, para este concepto.

Artículo 20.- Ayudas para estudios.

Los trabajadores que se encuentren en supuesto caso de separación, divorcio o soltería con hijos a su cargo, tendrán derecho a percibir la cantidad del 75% de la cuota que pague por servicio de guardería, con un máximo de 200 euros mensuales por hijo, hasta alcanzar la edad preescolar y no pudiendo optar en este caso a las ayudas que se indican en el punto 1 del presente Artículo.

Los trabajadores municipales percibirán las siguientes cantidades en concepto de ayudas para estudios.

1.) 100 euros por cada hijo/a que se encuentre en guardería o jardín de infancia.
2.) 100 euros por cada hijo/a que curse estudios de enseñanza infantil, primaria o primer ciclo de enseñanza secundaria obligatoria (eso).
3.) 150 euros por cada hijo/a que curse estudios de módulos de grado medio o segundo ciclo de la eso y bachillerato.
4.) 350 euros por cada hijo/a que curse estudios universitarios o módulos de grado superior.
5.) 350 euros por cada trabajador municipal que curse estudios universitarios o módulos de grado superior.

Las ayudas previstas en este Artículo deberán ser previamente justificadas por los interesados antes del 20 de octubre de cada año y se abonarán como regla general en la nómina del mes de octubre.

Si concurriese en dos trabajadores municipales la condición de cónyuges, solo se devengará una ayuda, salvo lo dispuesto en el punto 5º en el cual se devengarán ayudas independientes.

Artículo 21.- Plan de pensiones.

El Ayuntamiento destinará un 0,5 % de la masa salarial del personal como aportación a un plan de pensiones que se creará para todo su personal, siempre y cuando la ley de presupuestos generales del estado habilite para ello. En otro caso, la cuantía correspondiente se realizará teniendo en cuenta en los términos y condiciones que se establezcan con carácter anual en las respectivas leyes de presupuestos generales del estado.

Para causar derecho al plan de pensiones serán requisitos indispensables los



establecidos por la comisión del plan de pensiones.

Artículo 22.- Asistencia jurídica.

El Ayuntamiento estará obligado a prestar asistencia jurídica a sus empleados/as, en los supuestos de conflictos surgidos como consecuencia de la prestación de sus servicios, así como a cubrir la responsabilidad civil que pudiera derivarse de la actividad de sus empleados/as, siendo responsable civil subsidiario.

Artículo 23.- Seguro de accidentes.

La corporación asegurará mediante póliza el riesgo de muerte o incapacidad permanente por causa de accidente a todos los funcionarios/as y personal laboral. Dicho seguro incluirá asistencia sanitaria e incluirá el desplazamiento de los trabajadores desde su domicilio el puesto de trabajo y viceversa. La póliza constará de los siguientes capitales asegurados:

- Fallecimiento: 90.000 €.
- Invalidez permanente absoluta y gran invalidez: 180.000 €.
- Gastos de sepelio: 5.000 €.

El plazo máximo para la contratación de este seguro por parte de la corporación será de seis meses a partir de la fecha de la firma del presente acuerdo-convenio.

Artículo 24.- Préstamos con entidades financieras.

La corporación se compromete a negociar con las entidades financieras préstamos con interés preferente para los trabajadores municipales.

Artículo 25.- Formación.

El Ayuntamiento negociará con la representación sindicales si realiza un plan de formación continuada revisable anualmente, entendiéndose por tal el conjunto de actividades formativas que se desarrolle en este Ayuntamiento dirigido a la mejora de competencias y cualificaciones de los empleados públicos, que permitan compatibilizar la mayor eficacia y la mejora de la calidad de los servicios con la formación individual, la motivación del personal empleado público y su promoción profesional.

Dichos planes de formación se encuadrarán dentro de las normas y criterios establecidos en el acuerdo de formación continua de las administraciones públicas.

Con independencia de las ayudas que para la realización de dichos planes se



puedan obtener de la comisión de formación continua de la administración pública correspondiente, el Ayuntamiento de Yunquera de Henares negociará la cantidad a consignar en los presupuestos municipales para este fin.

Con carácter general la asistencia a cursos de formación debe obedecer a criterios objetivos de carácter profesional.

Todos los cursos en los que puedan participar el personal municipal, estén organizados o no por el Ayuntamiento deberán ponerse en conocimiento de la concejalía delegada de personal quien informará de los mismos a los/as delegados/as de personal o comité de empresa.

La corporación podrá conceder permisos remunerados de formación para cursos, que con carácter general no podrán exceder de 60 horas lectivas al año o su parte proporcional a nivel económico para sufragar gastos de matrícula o material didáctico, por el equivalente de 20 € por hora. El abono de los gastos exigirá la previa presentación de certificado de aprovechamiento por parte del trabajador/a.

La remuneración en los términos indicados, será de aplicación general en aquellos cursos a los que los trabajadores hayan de asistir por así decretarlo la alcaldía como curso de carácter obligatorio por necesidades de servicio. En el resto de los casos se estará a los términos indicados en la autorización previa a la realización del curso, siendo en todo caso necesario que el curso guarde relación directa con el puesto desempeñado.

Artículo 26.- Retirada del carnet de conducir.

En el supuesto de que un trabajador/a realizando su cometido con un vehículo propiedad del Ayuntamiento, cumpliendo la misión que le ha sido encomendada y siguiendo las instrucciones dadas le fuera retirado el permiso de conducir, se le acoplará en otro puesto de trabajo con las retribuciones correspondientes a la categoría que tuviese y durante el período en que siga dicha sanción.

Capítulo V

Seguridad y salud en el trabajo

Artículo 27.- Constitución de la comisión de seguridad y salud en el trabajo.

Se estará a lo dispuesto en la ley 31/95 de 8 de noviembre de 1.995, de prevención de riesgos laborales y salud en el trabajo, así como todas aquellas disposiciones con carácter de norma, así como a las directrices europeas en estas materias.

Artículo 28.- Vestuario de trabajo.



El Ayuntamiento entregará a los trabajadores de los distintos servicios que lo precisen, ropa y calzado según necesidades, con un máximo de dos veces al año.

A su vez, los trabajadores están obligados a utilizar dicha ropa y calzado en su puesto de trabajo.

Para la determinación de la ropa y calzado necesaria y/u obligatoria en los distintos servicios, deberán emitir informe los representantes de los trabajadores y el de la corporación.

La reposición de prendas deterioradas antes de la terminación del período de uso, se realizará mediante la entrega de dicha prenda.

Artículo 29.- Plan de Ordenación de Empleo Público.

Dentro de las diversas anomalías de carácter estructural existentes en la plantilla de personal de este Ayuntamiento se encuentra además, el envejecimiento de la plantilla, lo que hace aconsejable la puesta en marcha de un Plan de Ordenación del Empleo Público, negociado y aprobado en mesa de negociación por los sindicatos con representación municipal, con una vigencia de 10 años, a desarrollar entre los años 2022-2031.

Artículo 29 bis.- Incentivos a la jubilación voluntaria anticipada.

1. El Ayuntamiento de Yunquera de Henares incentivará, dentro del marco establecido al respecto en el plan de ordenación de recursos humanos que se ha acordado aprobar por esta corporación para el periodo 2022-2031, tal como se establece en el artículo anterior, y con arreglo a la normativa de la Seguridad Social de aplicación, la jubilación voluntaria del personal, a la que se podrá acceder siempre que se tenga cumplida una edad que sea inferior en dos años, como máximo, a la edad exigida para acceder a la jubilación, según la previsión establecida en la disposición transitoria séptima sobre la aplicación paulatina de la edad de jubilación y de los años de cotización en el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la ley general de la Seguridad Social:

| Año | Periodos cotizados | Edad exigida |
|------------------|----------------------------|--------------------|
| 2022 | 37 años y 6 meses o más | 65 años |
| | menos de 37 años y 6 meses | 66 años y 2 meses |
| 2023 | 37 años y 9 meses o más | 65 años |
| | menos de 37 años y 9 meses | 66 años y 4 meses |
| 2024 | 38 años o más | 65 años |
| | menos de 38 años | 66 años y 6 meses |
| 2025 | 38 años y 3 meses o más | 65 años |
| | menos de 38 años y 3 meses | 66 años y 8 meses |
| 2026 | 38 años y 3 meses o más | 65 años |
| | menos de 38 años y 3 meses | 66 años y 10 meses |
| A partir de 2027 | 38 años y 6 meses o más | 65 años |
| | menos de 38 años y 6 meses | 67 años |



2. Quienes tengan reconocida una antigüedad en el Ayuntamiento de Yunquera de Henares superior a quince años, y al menos los cinco últimos años de forma consecutiva en el momento en que accedan a la jubilación voluntaria anticipada, percibirán las siguientes cantidades en concepto de prima por incentivo a la prejubilación:

| | Antigüedad +15 años | Antigüedad +20 años | Antigüedad +25 años | Antigüedad +30 años |
|--|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| Prejubilación con dos años de anticipación a la edad obligatoria de jubilación | 20.000 € | 25.000 € | 30.000 € | 35.000 € |
| Prejubilación con 18 meses de anticipación a la edad obligatoria de jubilación | 17.000 € | 21.000 € | 25.000 € | 30.000 € |
| Prejubilación con un año de anticipación a la edad obligatoria de jubilación | 14.000 € | 17.000 € | 21.000 € | 25.000 € |

El importe de estas indemnizaciones será el mismo para todo el personal trabajador de este Ayuntamiento, con independencia del subgrupo o categoría al que se pertenezca, ya que se trata de primas sin carácter retributivo, con el objetivo de incentivar el acceso a la prejubilación voluntaria anticipada en el marco de un Plan de Ordenación de Recursos Humanos, técnica contemplada en la Disposición Adicional 21ª de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública y el art. 17.4 de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha, que resultan perfectamente conciliables con las previsiones del art. 69 del 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.

Si se solicita la jubilación voluntaria con dos años o dieciocho meses de anticipación a la edad obligatoria de jubilación, el abono de la prima por incentivo a la prejubilación se realizara en tres años consecutivos, coincidiendo el primero con el año de jubilación, y por idénticas fracciones.

Si la jubilación voluntaria se solicita con un año de anticipación a la edad obligatoria de jubilación, el pago de la prima por incentivo a la prejubilación se realizará en dos años, coincidiendo igualmente el primer año con el de la jubilación.

3. La solicitud de jubilación voluntaria deberá comunicarse en el tercer trimestre del año anterior a la fecha prevista de jubilación, de cara a que haya consignación presupuestaria para el pago de la prima. Junto a la solicitud de acceso a la prejubilación voluntaria, se adjuntará la documentación justificativa que acredite que se tienen las cotizaciones necesarias para acceder a la jubilación según la edad del trabajador.

Lo dispuesto en este artículo no será de aplicación a la jubilación parcial, ni a régimen es especial es de acceso a la jubilación.

En todo lo que afecta a los distintos tipos de jubilación se estará a lo dispuesto en la legislación vigente prevista a este fin (artículo 67 del EBEP y posterior normativa de desarrollo).



Artículo 30.- Sustituciones.

En los supuestos de ausencia en el trabajo (motivada por enfermedad, accidentes, vacaciones u otras causas), que se prevea que va a exceder de 60 días, el Ayuntamiento procurará cubrir dichas plazas mediante contrataciones laborales o nombramiento de funcionarios interinos (según corresponda). En todo caso, tendrán preferencia aquellos aspirantes que habiendo participado en un proceso selectivo correspondiente a la categoría profesional o subescala de la plaza a cubrir, hubieran aprobado todos los ejercicios, pero no hubiera obtenido plaza. Para ello, el Ayuntamiento, en los procesos selectivos para la cobertura definitiva de plazas, dispondrá la creación de una lista de reserva con los aspirantes que hubieran aprobado todos o algunos de los ejercicios que se establezcan.

Artículo 31.- Traslado de puestos de trabajo.

Antes de adoptarse cualquier decisión sobre traslado de puesto de un trabajador, deberá comunicarse por escrito al interesado y a los representantes de los trabajadores, que en caso de disconformidad podrán manifestar lo que estimen pertinente.

Artículo 32.- Gratificaciones por servicios especiales y/o extraordinarios.

A) Horas extraordinarias

La cuantía que se abonará por cada hora extraordinaria realizada por el personal laboral o funcionario, estará en función de la titulación académica exigida para su contratación y su equivalencia con los grupos de los empleados y su coeficiente correspondiente, de la siguiente forma:

- Técnicos Superiores: Licenciados universitarios, arquitectos. Grupo A1; 1,4
- Técnicos Medios: diplomados universitarios, ingenieros técnicos. Grupo A2; 1,6
- Técnicos Sup. en Formación Profesional y Bachillerato Superior. Grupo C 1; 1,8
- Graduado E.S.O. y Técnicos Auxiliar en Formación Profesional. Grupo C 2; 2
- Peones y ayudantes sin exigencia de titulación. Grupo E; 2

Aumentando dichas cuantías en 10 €/h. si se realizan en días festivos y domingos e igualmente si se realizan en horario nocturno.



Toda realización de horas extraordinarias, deberán estar previamente autorizadas por el alcalde o concejal delegado o el jefe de servicio correspondiente.

Las horas extraordinarias podrán compensarse mediante el disfrute de días libres si así lo desea el interesado, de acuerdo con la siguiente escala:

- hora extraordinaria realizada en festivo o noche, 3 horas ordinarias.
- hora extraordinaria normal, 2 horas ordinarias.

La compensación horaria tendrá carácter preferente sobre el abono

Se entiende por festivo a efectos de este artículo aquellos días que figuren como tales en el calendario laboral, incluidos domingos.

Se entiende por horario nocturno a efectos de este Artículo, el transcurrido entre las 22:00 y las 6:00 horas del día siguiente.

Los trabajadores de este Ayuntamiento podrán crear una bolsa de horas, con el fin de poder utilizarlas para sus necesidades a la hora de realizar cualquier tipo de gestión en la que no sería requerido justificante alguno. El control de dichas horas será realizado a través del sistema utilizado para el control horario y nunca serán computadas como horas extraordinarias.

B) Gratificación por festivos y domingos.

Todo el personal que realice su jornada en festivo o domingo percibirá una gratificación de 25 euros por cada uno de ellos trabajados. Esta gratificación es distinta y no será compatible con la establecida en el apartado d) siguiente referido a las guardias.

C) Turnicidad y Jornada partida.

Todos los trabajadores que trabajen a turnos o en jornada partida durante todo el mes cobraran un plus, por concepto, de 50 euros cada mes.

D) Guardias.

Se establece un servicio de guardia con el personal de la brigada de obras y servicios, basado en estar disponibles y aptos en el puesto de trabajo requerido, como máximo en media hora después de la llamada de aviso al teléfono facilitado por el Ayuntamiento para tal fin, al objeto de atender cualquier urgencia de los servicios básicos de la población, cuando no pueda ser atendida por los servicios ordinarios.

El turno de guardia estará operativo en la franja horaria que va desde las 15:00 horas hasta las 8:00 horas del día siguiente de lunes a viernes y desde las 15:00 horas del sábado hasta las 8:00 horas del lunes.

El servicio se prestará en turnos semanales de lunes a domingo, de dos trabajadores cada turno más la supervisión del encargado de servicios, si



fuera necesaria, y siempre con la posibilidad de incorporarse un tercero del turno siguiente, si las circunstancias lo exigieran.

El Ayuntamiento modificara para tal fin la RPT, incluyendo entre las funciones de los puestos de operarios, ayudantes, peones, oficiales y encargados, la realización de guardias, incluyendo las correspondientes retribuciones en el complemento específico.

Los grupos de trabajo serán organizados por el Ayuntamiento, pudiendo cada trabajador ser sustituido por otro compañero, previa comunicación y siempre bajo la aceptación del jefe del servicio y en periodos de vacaciones dichos grupos serán modificados a beneficio de los trabajadores.

Cada trabajador/a que preste este servicio, percibirá un plus de 215 € mensuales, sin perjuicio del cobro de la gratificación por servicios extraordinarios que corresponda.

E) Gratificación por ocupación provisional de un puesto superior.

Todos los trabajadores que, provisionalmente, ocupen un puesto superior, recibirán las retribuciones correspondientes a dicho puesto todos los meses.

Los apartados A, B, C, y E serán negociados con los trabajadores y representantes sindicales para incluir la cantidad resultante como complemento de productividad/ complemento de destino/ complemento específico.

Los trabajadores que por necesidades del servicio tengan que trabajar o estar de guardia los días 24 o 31 de diciembre, recibirán una gratificación de 50 euros por día, independientemente del cobro de las horas extraordinarias que realicen ese día.

Artículo 33.- Pago de nóminas.

La corporación se compromete a que todos los trabajadores reciban la transferencia de sus haberes y nóminas el día 1 de cada mes como fecha máxima. Y las pagas extraordinarias el uno de julio y el uno de diciembre.

Capítulo VI

Sistemas de acceso y provisión de puestos.

Artículo 34.- Provisión de vacantes.

Con arreglo a lo que se disponga en el texto refundido de la ley del Estatuto Básico del Empleado Público.



Artículo 35.- Reingreso de excedentes.

Con arreglo a lo que se disponga en el texto refundido de la ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Artículo 36.- Concurso de traslados.

Con arreglo a lo que se disponga en el texto refundido de la ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Artículo 37.- Promoción interna.

Con arreglo a lo que se disponga en el texto refundido de la ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

No obstante el Ayuntamiento se compromete a que todas las plazas susceptibles de promoción interna, de nueva creación o que vayan quedando vacantes, serán cubiertas mediante este sistema.

Artículo 38.- Nuevo ingreso.

Con arreglo a lo que se disponga en el texto refundido de la ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Artículo 39.- Condiciones para la contratación temporal. Bolsas de Trabajo.

Con arreglo a lo que se disponga en el texto refundido de la ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Capítulo VII

Condiciones Sindicales

Artículo 40.- Condiciones generales.

Con arreglo a lo que se disponga en el texto refundido de la ley del Estatuto Básico del Empleado Público.



Disposiciones finales

1. - Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual.
2. - En todo lo no previsto ni regulado en el presente acuerdo-convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación y disposiciones vigentes en cada momento y al acuerdo nacional entre Sindicatos y Administración.
3. - Quedan derogados todos los acuerdos, disposiciones y demás normas municipales que contradigan lo establecido en este acuerdo-convenio.
4. - Se dará traslado de este acuerdo-convenio a todos los responsables de los servicios, centros de trabajo municipales, así como a los trabajadores.
5. - Una vez aprobado por el pleno de la corporación el presente acuerdo-convenio y firmado por todas las partes será publicado y registrado.

Y así se acuerda y en prueba de conformidad se firma en Yunquera de Henares a veinticinco de marzo de dos mil veintidós. POR EL AYUNTAMIENTO, POR LOS SINDICATOS, POR LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES.