

## SECCIÓN QUINTA

Núm. 2.580

### SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMÍA, INDUSTRIA Y EMPLEO

#### CONVENIOS COLECTIVOS

##### Ayuntamiento de Cadrete (personal laboral)

*RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del convenio colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Cadrete.*

Visto el texto del convenio colectivo de aplicación al personal laboral del Ayuntamiento de Cadrete para los años 2019 a 2021 (código de convenio 50004200012007), suscrito el día 18 de abril de 2018 entre representantes de la entidad y de los trabajadores de la misma (OSTA y CC.OO.), recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo el día 8 de febrero de 2019, requerida subsanación y presentada esta, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Este Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos de este Servicio Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 19 de marzo de 2019. — El director del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo, Luis Fernando Simal Domínguez.

#### TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO APLICABLE AL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE CADRETE

##### CAPÍTULO I

##### CONDICIONES GENERALES

###### Artículo 1.º *Ámbito personal.*

1. Las normas contenidas en el presente convenio serán de aplicación al personal municipal que trabaje y perciba su retribución con cargo a los presupuestos del Excmo. Ayuntamiento de Cadrete.

2. Queda exceptuado el personal a que se refieren los artículos 12 y 13 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre (TREBEP).

3. Cuando en este convenio se recoja la expresión personal municipal deberá ser entendida en todo caso referida tanto al género femenino como al masculino. Se entenderán igualmente ampliadas en dicho sentido las acepciones que se refieran a cualquiera de ellos y ellas.

###### Art. 2.º *Ámbito temporal, denuncia y prórroga.*

1. La duración de este convenio colectivo será de tres años y se extiende desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2021, salvo aquellos artículos en que se especifique otra fecha.

2. La denuncia del convenio se efectuará con un mes de antelación a la fecha de terminación de la vigencia del mismo, constituyéndose de inmediato la comisión negociadora.

3. En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación de denuncia expresa del convenio, se procederá a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar esta en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la comisión negociadora.

4. Para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el proceso de negociación sin alcanzarse acuerdo, ambas partes acuerdan someter las discrepancias a un arbitraje vinculante recurriendo al Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre (TRET).

5. Denunciado el convenio y hasta tanto se logre un nuevo acuerdo, se mantendrá en vigor el presente en todo su contenido, salvo en lo que afecta al capítulo VII, que se estará a lo dispuesto por la normativa básica de la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año, y en lo que afecte al calendario laboral, a lo aprobado por los órganos competentes, sin perjuicio de los condicionamientos específicos recogidos en el presente Convenio.

## CAPÍTULO II

### COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

#### Art. 3.º *Comisión de seguimiento.*

1. Para velar por la correcta interpretación del convenio se crea una comisión paritaria de vigilancia, interpretación y seguimiento del convenio, que será el órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su seguimiento. Sus resoluciones serán vinculantes y se adosarán al convenio; estas, para que puedan ser válidas, se adoptarán por mayoría.

2. La comisión de seguimiento del convenio estará constituida de forma paritaria por representantes de la Corporación y la representación legal del personal municipal.

3. La comisión estará presidida por quien las partes designen de mutuo acuerdo, actuando como secretario o secretaria una persona de la propia comisión negociadora o bien la persona que se designe por ambas partes. Estas podrán estar asistidas por sus asesores o asesoras y podrán poner en conocimiento de la comisión cuantos conflictos, irregularidades y discrepancias puedan suscitarse de la interpretación y aplicación del convenio.

4. La comisión deberá pronunciarse por escrito sobre las cuestiones que figuren en el orden del día.

5. La comisión de seguimiento se reunirá de forma ordinaria una vez al semestre, convocándose con diez días de antelación y de forma extraordinaria, a propuesta de alguna de las partes, con cinco días de antelación.

## CAPÍTULO III

### CONDICIONES MÁS VENTAJOSAS

#### Art. 4.º *Condiciones más favorables.*

La entrada en vigor de este convenio implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha por las que se establecen en el presente convenio, por estimar que, en su conjunto y globalmente consideradas, suponen condiciones más beneficiosas para el personal municipal, quedando, no obstante, subordinadas a cualquier disposición de carácter general que pudiera tener efectos más favorables y sin perjuicio en todo momento de la aplicación de la legislación vigente.

#### Art. 5.º *Compensación.*

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

#### Art. 6.º *Absorción.*

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos o creación de otros nuevos únicamente tendrán eficacia si, consideradas en su cómputo anual y sumadas a las vigentes con anterioridad a dichas disposiciones, superan el nivel total de este convenio. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras aquí pactadas.

#### Art. 7.º *Unidad de convenio.*

El presente convenio, que se aprueba en consideración a la integridad de lo pactado en el conjunto de su texto, forma un todo relacionado e inseparable. Las

condiciones pactadas serán consideradas global e individualmente, pero siempre con referencia a cada trabajador o trabajadora en su respectiva categoría.

#### CAPÍTULO IV

##### PERMANENCIA Y ASISTENCIA AL TRABAJO

###### Art. 8.º *Jornada laboral.*

1. La jornada laboral máxima para todo el empleado público al servicio del Ayuntamiento será de treinta y cinco horas semanales de trabajo efectivo prestadas de lunes a viernes, en jornada normalizada, excepto los puestos que por sus especiales características deban prestar otro diferente; el horario de trabajo se pactará cada año.

2. Las disposiciones del presente convenio no implicarán en ningún caso un aumento o disminución de la jornada máxima anual. Por ello, en el mes de diciembre de cada año se compensará el exceso de jornada anual en jornadas completas y como horas compensatorias.

3. Los días inhábiles serán los fijados por los organismos competentes. En todo caso, en este Ayuntamiento se consideran no laborales y no recuperables los días 24 y 31 de diciembre. Cuando el 24 y 31 de diciembre coincidan con sábado o domingo se compensarán con dos días más a elección del trabajador, salvo que en su jornada habitual preste servicios en sábado o domingo.

4. Asimismo, el calendario laboral incorporará dentro del año natural un día de permiso por cada festividad laboral de ámbito nacional, de la comunidad autónoma y de la localidad de carácter retribuido, no recuperable y no sustituible, que coincidan con sábado o día no laborable en dicho año.

5. Todo permiso que se conceda además de los ya establecidos en los apartados anteriores se entenderá en detrimento de la jornada máxima anual.

###### Art. 9.º *Calendario laboral y horario.*

1. El calendario laboral es el instrumento técnico a través del cual la Administración realiza la distribución de la jornada y la fijación de los horarios de trabajo; será negociado con los delegados de personal y tendrá en cuenta los siguientes principios de carácter general:

a) Los horarios y turnos de trabajo deben servir como elemento de reducción de las horas extraordinarias.

b) El Ayuntamiento pondrá en conocimiento de los empleados y empleadas, con carácter semestral, la previsión de los horarios y turnos a realizar.

c) La prestación de servicios en los días inhábiles no recuperables a que se refiere el artículo anterior será objeto de compensación con dos días de permiso, a elección del empleado y empleada del Ayuntamiento, garantizando las necesidades del servicio al 50%.

d) Con carácter general, el descanso semanal será de cuarenta y ocho horas ininterrumpidas, disfrutando dos fines de semana al mes de descanso.

e) La distribución de la jornada, horario, permisos y vacaciones del personal de escuela infantil se adecuará a lo dispuesto en este convenio y teniendo en cuenta las disposiciones de carácter general del sistema educativo.

A efectos de distribución de la jornada laboral, se distingue entre el horario laboral de régimen común y los horarios especiales:

a) Horario laboral común: Es el que afecta a los centros y colectivos de carácter administrativo y asimilados genéricamente, que se adecuará en cada servicio a la franja horaria comprendida entre las 7:00 y 15:30 horas, de lunes a viernes, siempre que quede garantizado que el servicio de atención al público se realice de 8:30 a 14:00 horas.

b) Horario laboral común con o sin turnos: Es el que afecta a los centros y colectivos que prestan servicio de lunes a viernes en turnos de mañana y tarde o jornada partida, entre las 7:00 y 20:30 horas.

c) Horarios especiales: Son los que afectan a los centros que prestan servicio, además de lunes a viernes, los sábados y/o domingos.

d) Horarios especiales continuos: Es el que afecta a centros y colectivos que prestan servicio continuo de veinticuatro horas todos los días.

2. El día anterior o posterior a cada fiesta patronal, a elección del trabajador o trabajadora, todo el personal municipal, salvo cuando resulte incompatible, disfrutará



de jornada reducida de 9:00 a 13:00 horas, computando como siete horas y media de trabajo realizado. En el caso de incompatibilidad se establecerá una compensación horaria en los tres meses siguientes.

3. El personal municipal que presten sus servicios en centros y colectivos de caracteres administrativos y asimilados genéricamente podrán optar por realizar su jornada laboral de forma flexible, teniendo en cuenta las siguientes reglas:

a) En todo caso, parte de la jornada laboral deberá realizarse desde las 8:30 hasta las 14:00 horas, de lunes a viernes.

b) Las horas que resten hasta el cumplimiento total de la jornada laboral podrán realizarse entre las 7:00 y las 8:30 horas, entre las 14:00 y las 20:30 horas.

c) Los que realicen con carácter habitual una jornada continuada de cuatro horas o más disfrutaran de una pausa dentro de la misma por un período mínimo de treinta minutos, en iguales condiciones y los mismos requisitos establecidos con anterioridad. Este descanso, será proporcional a la jornada realizada.

d) En los servicios donde no se pueda disfrutar del descanso durante la jornada (escuela infantil, etc.), se les adecuará el calendario laboral teniendo cuatro días más de descanso a lo largo del año.

4. El personal municipal de otros colectivos podrán flexibilizar su jornada en un máximo de treinta minutos siempre y cuando no se vea afectado el servicio que realicen.

5. Flexibilización horaria por personas dependientes:

a) El personal municipal tendrán derecho a flexibilizar en un máximo de una hora el horario fijo de su jornada para quienes tengan a su cuidado directo personas ancianas que tengan especial dificultad para valerse por sí mismas, hijos o hijas menores de doce años o personas con diversidad funcional, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

b) El personal municipal que tenga hijos o hijas con diversidad funcional tendrá derecho a dos horas de flexibilidad horaria a fin de conciliar los horarios de los centros de educación especial y otros centros donde el hijo o hija con diversidad funcional reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

**Art. 10. Días por asuntos particulares.**

1. A lo largo del año el personal municipal tendrán derecho a disfrutar de seis días de permiso por asuntos propios, mientras esté vigente el artículo 8 del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, además del 24 y 31 de diciembre, que serán no laborables, retornando al derecho existente con anterioridad al mencionado Real Decreto-ley cuando este deje de tener vigencia. El personal municipal tendrá derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

2. El personal municipal podrá disfrutar de los citados días a su conveniencia, cuando las necesidades del servicio lo permitan. El disfrute de estos días deberá comunicarse a la Alcaldía, teniendo en cuenta la imposibilidad de cambiar la fecha de estos permisos una vez que los mismos hayan sido comunicados, salvo autorización previa.

3. El personal municipal podrá fraccionar en dos partes un día de asuntos propios.

4. Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, los días por asuntos propios podrán acumularse a los días de vacaciones que se disfrutarán de forma independiente.

5. El personal de escuela infantil y pabellón deportivo, en su caso, deberá disfrutar los días de exceso de jornada, acomodándola en todo caso al calendario que a tal efecto, para cada ejercicio, fije el Ayuntamiento de Cadrete.

**Art. 11. Vacaciones anuales.**

1. El período de vacaciones anuales retribuidas será de veintidós días laborables no sustituibles por compensación económica, excepto en caso de cese en el Ayuntamiento. Para este concepto no se considerará laborable el sábado.

2. Las vacaciones se disfrutaran, previa autorización, dentro del año natural y hasta el treinta de enero del año siguiente, en períodos mínimos de cinco días consecutivos, preferentemente en el período comprendido entre el 1 de junio y el 31 de agosto.



3. Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, de los días de vacaciones previstos en este artículo, se podrá solicitar el disfrute independiente de hasta cinco días hábiles por año natural.

4. En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la administración que a continuación se determinan, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

—Quince años de servicio: Un día más.

—Veinte años de servicio: Dos días más.

—Veinticinco años de servicio: Tres días más.

—Treinta años o más de servicio: Cuatro días más.

5. El plan anual de vacaciones se elaborará antes del día 1 de abril de cada año, exceptuando aquellos servicios que por sus propias características no puedan realizarlo en dicho período; en todo caso el plan de vacaciones será elaborado con dos meses de antelación al inicio del período fijado como vacacional.

6. Preferentemente las vacaciones deberán ser disfrutadas entre los días 1 de junio al 30 de agosto, salvo que el calendario laboral, en atención a la naturaleza particular de los servicios prestados en cada ámbito, determine otros períodos.

7. Para determinar dentro de un servicio los turnos de vacaciones se procederá del siguiente modo:

a) Se procurará que la distribución de turnos se efectúe de común acuerdo entre el personal municipal, cumpliendo los criterios que en orden al servicio plantee el Ayuntamiento. En ningún momento estarán de vacaciones más del 50% del personal municipal de cada servicio, salvo en aquellos servicios cuyas necesidades aconsejen otro porcentaje. En caso de modificación, se negociará con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

b) De no llegarse a un acuerdo elegirán turno vacacional en primer lugar los más antiguos, determinando de este modo un sistema rotativo para años sucesivos en cada servicio.

8. El personal de escuela infantil y pabellón deportivo, en su caso, deberá disfrutar la licencia anual reglamentaria, acomodándola en todo caso al calendario que a tal efecto, para cada ejercicio, fije el Ayuntamiento de Cadrete.

9. La enfermedad debidamente acreditada, sobrevenida antes de comenzar las vacaciones anuales, no impedirá el disfrute de las mismas cuando finalice la incapacidad temporal, por enfermedad o accidente, incluso aunque haya terminado el año natural, acordándose entre el trabajador o trabajadora y el Ayuntamiento el tiempo en que se disfrutarán las vacaciones pendientes.

10. Si una vez acordada la fecha de comienzo sobreviniera una situación de incapacidad temporal que impidiera su disfrute, las vacaciones se disfrutarán, a solicitud del interesado, cuando las necesidades del servicio lo permitan, una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en el que se hayan originado.

11. El personal contratado y aquel cuya relación laboral sea inferior al año natural que preste servicio en este Ayuntamiento disfrutará la parte proporcional de la licencia anual reglamentaria cuando las necesidades del servicio lo permitan y dentro del período de tiempo de duración de cada contrato, y antes del 31 de diciembre de cada año, respectivamente.

#### Art. 12. *Permisos.*

El personal municipal podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, con las justificaciones que en cada caso se establezcan y exclusivamente para la finalidad que se establece, por algunos de los motivos y períodos de tiempo que a continuación se relacionan:

a) Cuatro días hábiles por fallecimiento por hospitalización, enfermedad grave y cuando se precise los cuidados de un familiar, de familiares de primer grado y segundo grado de consanguinidad o afinidad, pareja de hecho o persona con la que se conviva maritalmente, susceptibles de ser ampliados hasta un máximo de cinco días hábiles, cuando tenga que haber desplazamiento fuera de la provincia de Zaragoza, que se utilizará a elección del empleado público durante el proceso terapéutico del que trae causa. En el caso de que el fallecimiento se produzca una vez iniciada la jornada laboral, el permiso computará a partir del día siguiente.





b) Dos días hábiles fallecimiento por hospitalización, enfermedad grave y cuando se precise los cuidados de un familiar, de familiares de tercer y cuarto grado de consanguinidad o afinidad, pareja de hecho o persona con la que se conviva maritalmente, susceptibles de ser ampliados hasta un máximo de tres días hábiles, cuando tenga que haber desplazamiento fuera de la provincia de Zaragoza, que se utilizará a elección del empleado/a público durante el proceso terapéutico del que trae causa, debidamente justificado. En el caso de que el fallecimiento se produzca una vez iniciada la jornada laboral, el permiso computará a partir del día siguiente.

A los efectos del permiso por enfermedad grave se comprenderá una asistencia en establecimiento sanitario de la que resulte una limitación acusada de la movilidad, con informe médico en el que conste expresamente que la persona afectada, se encuentra hospitalizada o en domicilio particular, requiere necesariamente la atención y cuidados de otra persona.

c) Hasta un máximo de dos horas diarias en los casos de nacimiento de hijos o hijas prematuras o en los que, por cualquier motivo, estos tengan que permanecer hospitalizados u hospitalizadas a continuación del parto. Este permiso durará mientras permanezcan hospitalizados.

d) Por el tiempo que sea necesario para recibir atención médica y para someterse a técnicas de fecundación asistida, previa justificación de su realización dentro de su jornada de trabajo.

e) Por el tiempo necesario para su realización y con justificación debidamente acreditada para asistir a las clases de preparación al parto. Asimismo, las trabajadoras tendrán permiso durante su jornada de trabajo para la realización de exámenes prenatales por el tiempo necesario y con justificación debidamente acreditada.

f) Por el tiempo necesario para acompañar al médico a hijos o hijas menores de dieciocho años o, siendo mayores, cuando lo exija el tratamiento y parientes dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos por razón de edad o enfermedad.

g) Un día hábil por traslado del domicilio habitual y dos días hábiles si el traslado se realiza fuera de la localidad.

h) Un día hábil por matrimonio de hijos, hijas, padres, madres, padres o madres políticos, nietos, nietas, abuelos, abuelas, abuelos o abuelas del cónyuge o pareja de hecho, hermanos, hermanas, cuñados y cuñadas. Un día hábil por bautizo y primera comunión de hijos, hijas, nietos, nietas, hermanos y hermanas.

Estos permisos podrán disfrutarse por el personal en su equivalente, cualquiera que sea la confesión religiosa que profese.

i) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Los supuestos en que se concederá permiso por esta causa son por asistencia a procedimientos judiciales, ejercicio de cargo público y ejercicio del derecho de voto en elecciones de acuerdo con lo dispuesto en la Ley Orgánica del Régimen Electoral General y del derecho de sufragio.

j) El tiempo imprescindible para concurrir a exámenes finales y parciales relativos a estudios en centros oficiales o para la participación en procesos selectivos de la Administración Pública, cuando estos coincidan con la jornada de trabajo.

k) Hasta un máximo de seis días completos o cuarenta y dos horas de trabajo a aquellos trabajadores o trabajadoras que tengan a su cargo hijos o hijas con diversidad funcional, para asistir a reuniones en el centro donde reciba tratamiento el hijo o hija, o bien para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario, aportando informe médico previo que justifique la causa y duración de la ausencia.

l) Cursos. Hasta un máximo de cuarenta y dos horas de trabajo para asistir a cursos, congresos, jornadas, seminarios, reuniones de carácter profesional, social o sindical, siempre que el contenido se encuentre relacionado con las funciones propias de la plaza que desempeñe y/o con las posibilidades de promoción del personal municipal, sin que tenga derecho el trabajador o trabajadoras a percibir ningún tipo de indemnización en concepto de dietas, desplazamiento, etc.

En el supuesto del personal municipal que no realice su jornada en horario laboral común, y cuando la ausencia que motiva el permiso sea igual o superior a cinco horas, se le concederá un día completo de permiso.

En lo que respecta a los permisos retribuidos establecidos en los apartados a) y b), si el hecho causante se produce tras haber realizado el empleado/a público más de



dos tercios de su jornada diaria, los días hábiles referidos empezarán a contar desde el día siguiente.

m) Reuniones: Durante el tiempo que duren las reuniones de carácter profesional a las que sea enviado directamente por el alcalde, debiendo abonarse en dicho caso la indemnización en concepto de dietas y gastos de desplazamiento.

#### Art. 13. *Licencias.*

##### 1. Licencia por matrimonio.

Por razón de matrimonio o pareja de hecho propio, el personal municipal tendrá derecho a una licencia de quince días naturales, que podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración, incluyendo dicha fecha, pudiendo unirse al mismo la licencia anual reglamentaria.

##### 2. Licencia por paternidad.

Por nacimiento de hijo o hija, adopción o acogimiento, el padre tendrá derecho a dos días naturales adicionales al permiso de paternidad establecido legalmente, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa por judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya a la adopción.

##### 3. Licencia por adopción o acogimiento tanto preadoptivo como permanente.

Por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, se tendrá derecho a siete días naturales a disfrutar por uno de los padres desde la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

##### 4. Licencia por maternidad.

a) Duración. El permiso de maternidad tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el caso de parto, adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo.

En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de permiso. En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

En el caso de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de seis años o mayores de seis años de edad cuando se trate de menores con diversidad funcional o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, el permiso se computará a elección del trabajador o trabajadora, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

El disfrute de este permiso podrá efectuarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud del trabajador o trabajadora en las condiciones determinadas legal o reglamentariamente.

b) Distribución y disfrute en caso de parto cuando el padre y la madre trabajen. El período de permiso se distribuirá a opción de la interesada siempre que las seis primeras semanas sean inmediatamente posteriores al parto. 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 en los casos de nacimiento de hijos o hijas prematuros o en los que, por cualquier motivo, estos tengan que permanecer hospitalizados después del parto, si bien se excluyen de este cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto al ser de descanso obligatorio para la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, esta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

c) Distribución y disfrute en caso de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente de menores de seis años o menores mayores de seis años de edad discapacitados o con problemas de inserción social por provenir del extranjero cuando padre y madre trabajen.



En el caso de la adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de seis años o menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, si el padre y la madre trabajan, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En el supuesto de disfrute simultáneo, la suma de los períodos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple.

#### 5. Licencia por lactancia.

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho, por lactancia de un hijo o hija menor de doce meses, a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones o a una reducción de su jornada en una hora. Este derecho podrá ser disfrutado por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen.

Cuando existan dos o más hijos o hijas menores de doce meses, el tiempo de permiso se multiplicará por el número de hijos a cuidar.

A opción de la madre o del padre, el permiso de lactancia podrá ser sustituido por una licencia retribuida de cuatro semanas de duración o la que resulte en caso de parto múltiple, que se podrá acumular al permiso por maternidad o paternidad.

#### 6. Disfrute de vacaciones agotado la licencia de maternidad y/o paternidad.

En el supuesto de permiso por maternidad y/o paternidad se permitirá disfrutar el período vacacional una vez finalizado la licencia, incluido, en su caso, el período acumulado por lactancia, aun cuando haya expirado el año natural a que tal período corresponda.

#### 7. Licencia por adopción internacional.

En los supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de licencia podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción y además tendrán derecho a una licencia de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este período las retribuciones fijas íntegras.

#### 8. Licencia sin sueldo.

Podrá concederse por la Alcaldía por una duración máxima de tres meses cada dos años. Al personal temporal no le será de aplicación la licencia sin sueldo, dado el carácter temporal de su relación jurídica.

#### 9. Licencia por estudios.

En casos excepcionales podrá concederse licencia para realizar estudios o cursos en materia directamente relacionada con la función pública, previa solicitud presentada con un mínimo de quince días de antelación.

#### 10. Licencias por enfermedad y accidente.

En caso de incapacidad laboral temporal a los trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento se les reconocerán los siguientes complementos:

1. Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales, la prestación económica reconocida por la Seguridad Social será complementada durante todo el período de duración de la misma, hasta el cien por cien de las retribuciones que viniera percibiendo dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

2. Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias comunes, hasta el tercer día, se le reconocerá un complemento retributivo del 50% de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad. Desde el día cuarto hasta el vigésimo, ambos inclusive, se reconocerá un complemento que, sumado a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social, sea equivalente al 75% de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad. A partir del día vigésimo primero y hasta el nonagésimo, ambos inclusive, se le reconocerá una prestación equivalente al 100% de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

Las siguientes circunstancias excepcionales que, en aplicación del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, permitirán al personal municipal incurso en una situación



# N P O B

de incapacidad temporal, percibir automáticamente el 100% del haber retributivo percibido en el mes anterior al inicio de dicha incapacidad:

a) Hospitalización: Las retribuciones a percibir serán del 100% desde el primer día de la baja que causó la hospitalización, aun cuando esta tenga lugar en un momento posterior y hasta que se produzca el alta médica. Se considerará igualmente a estos efectos, la permanencia en observación en urgencias durante más de 24 horas.

b) Intervenciones quirúrgicas: Tendrán el mismo tratamiento en cuanto a la percepción del haber retributivo que las hospitalizaciones, si bien a tal efecto se entenderán las intervenciones quirúrgicas incluidas en la cartera básica de servicio del Salud, con independencia de que estas se efectúen en el sistema público o privado.

c) Los procesos de incapacidad temporal que impliquen tratamientos de radioterapia o quimioterapia, así como los que tengan inicio durante el estado de gestación.

d) Las enfermedades graves incluidas en el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio.

e) Las enfermedades infecciosas.

También tendrán la consideración de circunstancias excepcionales que permitan la percepción del 100% del haber retributivo en las situaciones de incapacidad temporal en el supuesto de que así se considere por el Servicio de Prevención y Salud Laboral del Ayuntamiento de Cadrete y que se determinan a continuación con arreglo a lo siguiente:

a) Las enfermedades crónicas con diagnóstico ya establecido, que en el transcurso de su evolución originen situaciones de incapacidad temporal, repetidas en el tiempo por el mismo diagnóstico o por complicaciones derivadas de la misma.

b) Las enfermedades infecciosas que puedan ocasionar daños graves a terceros o a la colectividad.

c) En aquellas inmovilizaciones que incapaciten o puedan verse agravadas por el desempeño del puesto de trabajo, teniendo en cuenta la posibilidad de agravación de las lesiones en caso de asistencia al trabajo, considerando los riesgos asociados al puesto.

En cualquier caso, el Servicio de Prevención y Salud Laboral valorará, en aplicación de la legislación sobre prevención de riesgos, la posibilidad de adaptar temporalmente las tareas a realizar por el empleado público en estos supuestos.

En cuanto a las recaídas respecto a una misma patología aguda que inició una situación de incapacidad temporal, no considerará a efectos retributivos como día primero de incapacidad el que corresponda a cada uno de los períodos de recaída, sino que se continuará el cómputo del plazo a partir del último día de baja del período de incapacidad anterior.

Una vez transcurrido el plazo de tres meses desde la puesta en marcha del procedimiento para la determinación de todas las situaciones excepcionales contempladas en los puntos anteriores del presente documento, se efectuará la evaluación de la mismas tanto en su contenido como en cuanto a las incidencias que puedan surgir en su aplicación, al objeto de que se articulen los mecanismos correctores oportunos.

d) Ausencias por enfermedad o accidente que no den lugar a incapacidad temporal: Los días de ausencia al trabajo motivada por enfermedad o accidente que no den lugar a una situación de incapacidad temporal comportarán la deducción de retribuciones del 50% prevista para los tres primeros días de ausencia por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes. Este descuento no será de aplicación a cuatro días de ausencia a lo largo del año natural, de los cuales solo tres podrán tener lugar en días consecutivos.

La enfermedad común deberá acreditarse con el parte de baja expedido por el facultativo correspondiente, iniciándose así la petición de licencia por enfermedad, que será concedida automáticamente. El interesado o familiar vendrá obligado a entregar en el Ayuntamiento el parte de baja en un plazo improrrogable de tres días, y los partes de confirmación semanalmente. De producirse accidente laboral o enfermedad profesional que ocasione baja médica, deberá presentarse por el trabajador o trabajadora en el Ayuntamiento y en el plazo improrrogable de tres días el parte de baja y la declaración de accidente.

De no entregarse las mencionadas bajas por enfermedad común y accidente laboral, así como los partes de confirmación en los plazos establecidos, se incurrirá en falta de carácter leve.



e) Otros supuestos. En el caso de que el trabajador previa capacitación por parte del Equipo de Valoración de Incapacidades (EVI) transcurrido un año de plazo máximo, vuelva a ejercer su puesto de trabajo que venía ejerciendo y se encuentre predispuerto para ejecutar alguna tarea específica de este, tendrá derecho a una adaptación del puesto o en su defecto podrá acogerse a una excedencia forzosa, con reserva al puesto de trabajo, con el fin de evitar faltas injustificadas o agotamiento de «días por asuntos particulares».

En el caso de que el trabajador previa capacitación por parte del EVI transcurrido un año de plazo máximo vuelva a su trabajo en circunstancias desfavorables se creará una comisión paritaria formada por los representantes de los trabajadores y trabajadoras y la Corporación Municipal, con el objetivo de recolocar al trabajador y en su defecto ante su imposibilidad de la recolocación en nuevo puesto de trabajo, se le dará la posibilidad de una excedencia voluntaria revisable con reserva del puesto de trabajo.

#### Art. 14. *Disminución de jornada.*

1. Reducción de jornada por guarda legal.

a) Cuestión general. La reducción de la jornada por guarda legal constituye un derecho individual del personal municipal.

b) De un menor de 12 años. El personal municipal que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de 12 años, tendrán derecho a una reducción de hasta un medio de su jornada de trabajo con disminución proporcional de sus retribuciones que correspondieran a dicho período.

c) De un anciano, discapacitado físico, psíquico o sensorial o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. El personal municipal que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo a un anciano que requiera especial dedicación o discapacitado físico, psíquico o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, 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, tendrá derecho a una reducción de hasta un medio de su jornada de trabajo con deducción proporcional de sus retribuciones.

d) De un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad por razón de enfermedad muy grave. El personal municipal, para atender el cuidado de un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad, por razón de enfermedad muy grave, por el plazo máximo de un mes, tendrán derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de su jornada laboral sin merma retributiva. El ejercicio de este derecho será compatible con el permiso por enfermedad grave contenido en el presente convenio. Existiendo la posibilidad de acumular a jornada completa en un período de quince días.

e) De hijos e hijas prematuras. En los casos de nacimientos de hijos o hijas prematuras o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la trabajadora tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

2. Otros supuestos de disminución de jornada.

El personal municipal a quienes falten menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa podrán obtener, previa solicitud, la disminución de su jornada de trabajo hasta un medio, con la disminución proporcional de las retribuciones, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

a) Por motivos de enfermedad. Dicha reducción de jornada podrá ser solicitada y obtenida de manera temporal, para aquellos trabajadores y trabajadoras que la precisen en procesos de recuperación por razón de enfermedad, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

b) Jornada reducida por interés particular. En aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto desempeñado y con las funciones del centro de trabajo, los empleados públicos que ocupen puestos de trabajo catalogados con un nivel inferior al 28 podrá solicitar al órgano competente el reconocimiento de una jornada reducida, ininterrumpida, de las 9:00 a las 14:00 horas, de lunes a viernes, percibiendo el 75% de sus retribuciones.

## CAPÍTULO V

### EXCEDENCIAS

#### Art. 15. *Principios generales.*

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación de puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá



por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. En los dos primeros años de la excedencia, el personal municipal conserva el derecho al reingreso en la misma plaza. A partir de dicho momento, el personal municipal excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en el Ayuntamiento.

3. El personal municipal con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor de cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador o trabajadora si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

4. El personal municipal podrá solicitar su paso a la situación de excedencia en el Ayuntamiento cuando ejerza funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

**Art. 16. Excedencia por cuidado de hijos o hijas.**

a) Duración y cómputo. El personal municipal tendrá derecho a una excedencia no superior a tres años a contar desde el nacimiento del hijo o hija o de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, con períodos mínimos de permanencia en esta situación de al menos seis meses en caso de fraccionamiento.

b) Efectos. La situación de excedencia por el cuidado del hijo con lleva el derecho a la reserva del puesto de trabajo que se desempeña, teniendo derecho durante todo el tiempo de permanencia al cómputo del período a efectos de trienios, complemento de desarrollo profesional o el correspondiente a carrera profesional, así como a efectos de acreditar el período de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo.

c) Reingreso. El reingreso deberá solicitarse con una antelación mínima de un mes a la finalización del período de excedencia. En caso contrario será declarado en situación de excedencia voluntaria.

d) El personal municipal con relación de carácter temporal con el Ayuntamiento de Cadrete. El personal municipal con una relación con el Ayuntamiento de Cadrete de carácter temporal podrá acceder a esta situación y mantener la reserva de puesto de trabajo siempre que se mantenga la relación de la que trae causa.

**Art. 17. Excedencia por el cuidado de familiares y otras causas.**

a) Duración. El personal municipal tendrá derecho, siempre que así lo acrediten fehacientemente, a una excedencia de hasta tres años, con períodos mínimos de permanencia de al menos seis meses en caso de fraccionamiento, en el supuesto de cuidado de familiares que se encuentren a su cargo, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñen actividad retribuida.

b) Efectos. La situación de excedencia por el cuidado de familiares conlleva el derecho a la reserva del puesto de trabajo que se desempeña, teniendo derecho durante todo el tiempo de permanencia al cómputo del período a efectos de trienios, complemento de desarrollo profesional o el correspondiente a carrera profesional, así como a efectos de acreditar el período de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo.

c) Reingreso. El reingreso deberá solicitarse con una antelación mínima de un mes a la finalización del período de excedencia. En caso contrario será declarado en situación de excedencia voluntaria.

d) El personal municipal con relación de carácter temporal con el Ayuntamiento de Cadrete. El personal municipal a con una relación con el Ayuntamiento de Cadrete de carácter temporal podrá acceder a esta situación y mantener la reserva de puesto de trabajo siempre que se mantenga la relación de la que trae causa.

e) En caso de alta de incapacidad temporal, una vez agotado el plazo y si los servicios de vigilancia de la salud diesen al trabajador o trabajadora no apto para el servicio, en caso de no podersele reubicar, se situará en excedencia por el plazo de un año, con derecho a reserva de su puesto de trabajo.

Art. 18. *Excedencia voluntaria por agrupación familiar.*

a) Duración. Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar con una duración mínima de un año, el personal municipal cuyo cónyuge resida en otro municipio por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como empleado de carrera, estatutario fijo o como laboral fijo en cualquier Administración Pública, organismos autónomos, entidad gestora de la Seguridad Social, así como en órganos constitucionales o del Poder Judicial.

b) Efectos. El personal municipal excedente no devengará retribuciones, ni le será computable el tiempo de permanencia en tal situación a efectos de trienios, complemento de desarrollo profesional o el correspondiente a carrera profesional, ni a efectos de acreditar el período de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo.

c) Reingreso. El reingreso deberá solicitarse con una antelación mínima de un mes a la finalización del período de excedencia. En caso contrario será declarado en situación de excedencia voluntaria por interés particular.

## CAPÍTULO VI

### ACCESO, PROMOCIÓN Y PROVISIÓN. FORMACIÓN DEL PERSONAL EMPLEADO

Art. 19. *Principios generales.*

1. Durante el primer trimestre de cada año natural, y como consecuencia de la plantilla y relación de puestos de trabajo aprobados, el Ayuntamiento, de acuerdo con los representantes de los trabajadores y trabajadoras, formulará la oferta de empleo, que se ajustará a los criterios fijados en la normativa básica estatal.

2. Las vacantes existentes en la plantilla municipal se proveerán a través de los procedimientos legalmente establecidos, con el siguiente orden de preferencia:

- a) Reingreso.
- b) Reasignación de efectivos o redistribución de efectivos.
- c) Promoción interna cuando exista.
- d) Personal de nuevo ingreso.

3. En ningún caso el desempeño de un puesto de trabajo reservado a personal eventual constituirá mérito para él o la promoción interna. Asimismo, el desempeño de un puesto de trabajo con carácter provisional no se valorará como mérito en el concurso para ocupar dicho puesto de forma definitiva, excepto cuando el nombramiento se haya llevado a cabo mediante concurso.

4. La selección de personal no permanente se realizará teniendo en cuenta los resultados de los procesos selectivos y ajustándose a las bases generales de la bolsa de trabajo, que se negociarán con la representación de los trabajadores y trabajadoras.

5. El Ayuntamiento cubrirá las vacantes producidas por bajas de larga duración, maternidad, jubilación o promoción externamente.

6. No se utilizará el sistema de contratación a través de empresas de trabajo temporal para la prestación de servicios municipales.

Art. 20. *Acceso.*

1. La oferta de empleo público se elaborará anualmente siguiendo las directrices establecidas por la normativa vigente.

2. Al comienzo de las oposiciones se conocerá el número de plazas vacantes a cubrir, no pudiéndose modificar estas a partir del inicio de los ejercicios.

3. Antes de la toma de posesión de los nuevos aspirantes se realizarán los concursos de provisión de puestos de trabajo o la redistribución de efectivos, en su caso.

Art. 21. *Promoción.*

1. La promoción del personal municipal municipales supone la posibilidad de ascender de uno de los grupos de clasificación al grupo inmediatamente superior, tras superar las pruebas establecidas con tal efecto (promoción interna), así como la promoción dentro de cada grupo mediante la valoración de la antigüedad y la formación que permita acceder a un nivel superior en cuanto al plus de convenio (promoción profesional).

2. En las pruebas de promoción interna podrán participar los trabajadores y trabajadoras fijos que cuenten con dos años de antigüedad en la plantilla municipal, estén en posesión de la titulación exigida y reúnan los requisitos establecidos en las bases de la convocatoria.

3. En las plazas de promoción interna que se convoquen, el sistema de promoción consistirá en la realización del correspondiente concurso-oposición.

PROMOCIÓN PROFESIONAL:

1. Niveles: Dentro de cada uno de los grupos de clasificación, los niveles mínimos de entrada y los máximos a que se puede llegar por promoción son los siguientes:

Grupo	Entrada	Máximo
A1	23	28
A2	20	26
B	18	24
C1	17	22
C2	15	18
Agrupación profesional	11	14

2. Promoción:

Los empleados públicos podrán adquirir los niveles señalados en el apartado anterior por antigüedad y formación.

La Corporación se compromete a garantizar la formación para todos los trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento de Cadrete, así como a determinar qué cursos impartidos en entidades oficiales y entidades colaboradoras de la Administración pueden ser reconocidos a efectos de promoción.

A efectos de la promoción, la antigüedad que se valorará será la efectiva en el Ayuntamiento, sin tener en cuenta reconocimientos de tiempos prestados en otras Administraciones.

Por su propia naturaleza el sistema de promoción profesional solo es de aplicación a los empleados públicos fijos.

3. Requisitos:

La promoción dentro de cada grupo entre un nivel y el inmediatamente superior se hará con cuatro años de antigüedad y cincuenta horas de formación relacionada con la categoría profesional del empleado público para los grupos C2 y AP, de setenta y cinco horas de formación para el grupo B y C1 y de cien horas de formación para los Grupos A1 y A2.

El Ayuntamiento de Cadrete, como medida de racionalización de recursos y de motivación de los empleados, estudiará la posibilidad de implantación de medidas temporales de promoción interna en los términos previstos en la legislación vigente y supeditado en todo caso a que la normativa de desarrollo del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, lo permita.

Art. 22. *Redistribución de efectivos.*

1. La redistribución consiste en el cambio o adscripción de un trabajador o trabajadora de un servicio a otro diferente, para ejercer funciones de naturaleza análoga a las desempeñadas, sin que suponga cambio de puesto de trabajo.

2. La redistribución se realizará mediante el oportuno concurso de carácter interno, en el que se garantizarán los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad. Será imprescindible haber permanecido dos años en el anterior puesto de trabajo para poder participar en el concurso. Los méritos se valorarán por la correspondiente comisión, en la que participarán los delegados de personal y se celebrarán una vez resuelta la oferta de empleo público del correspondiente año, antes de la toma de posesión.

3. Las peticiones que desee formular el personal municipal se presentarán en el plazo de quince días, a partir de la convocatoria del concurso. En casos de urgente necesidad este plazo será de cinco días.

No obstante, el órgano municipal competente podrá, motivadamente y siempre que existan necesidades urgentes, redistribuir todo trabajador y trabajadora siempre que no suponga modificación en las condiciones de trabajo; dichos trabajadores y trabajadoras podrán participar en el siguiente concurso, sin tener que esperar el plazo de dos años. Cuando se trate de un cambio dentro de un mismo servicio será competencia de su jefatura, siempre que se efectúe por necesidades del mismo y motivadamente. Los mismos deberán comunicarse para su conocimiento al responsable político respectivo y al Servicio de Personal.

4. De toda redistribución se dará cuenta a los delegados de personal con anterioridad a que esta haya sido resuelta.



Art. 23. *Formación del personal al servicio del Ayuntamiento.*

1. La formación del personal al servicio del Ayuntamiento es un conjunto de actividades dirigidas a incrementar las aptitudes y conocimientos profesionales y a potenciar las actitudes y comportamientos relacionados con la eficacia del funcionamiento municipal.

2. El tiempo destinado a la realización de cursos de formación dirigidos a la capacitación profesional o a la adaptación a las exigencias de los puestos de trabajo se considerará tiempo de trabajo a todos los efectos, cuando los cursos se celebren dentro del horario de trabajo y así lo permitan las necesidades del servicio. El período de tiempo de asistencia a estos cursos de formación será computado a efectos del permiso retribuido de formación previsto para el personal laboral en el artículo 23.3 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.

3. La Administración podrá determinar la asistencia obligatoria a aquellas actividades formativas necesarias para el buen desempeño de las tareas propias del puesto de trabajo, en cuyo caso su duración se considerará como tiempo de trabajo a todos los efectos.

4. Los empleados públicos disfrutarán de permiso, percibiendo solo retribuciones básicas, con un límite máximo de cuarenta horas al año, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional distintos a los contemplados en los artículos o apartados anteriores y cuyo contenido esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la carrera profesional-administrativa, previo informe favorable de la superior jerárquica.

5. Además, para facilitar la formación y el desarrollo profesional se concederá permiso no retribuido, de una duración máxima de tres meses, para la asistencia a otros cursos de perfeccionamiento profesional, siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan.

6. La formación se desarrollará en tres ámbitos:

- a) La formación como complemento de los procesos de selección y promoción.
- b) La actualización de los empleados municipales en relación con las funciones que desempeñan en sus respectivos puestos de trabajo y las técnicas utilizadas en ellos.
- c) El perfeccionamiento de los empleados municipales en aspectos de la actividad municipal no relacionados estrictamente con su puesto de trabajo.

7. El Ayuntamiento elaborará anualmente un plan de actividades de formación, destinando los recursos necesarios para su realización.

8. La formación tendrá en general carácter voluntario y se realizará fuera de la jornada laboral. La formación podrá considerarse reciclaje y realizarse en jornada de trabajo en los casos en que esté vinculada a procesos de selección de personal internos (promoción o provisión de puestos de trabajo) o externos (trabajadores y trabajadoras de nueva incorporación), cuando a través de los mismos se ocupen puestos que por sus características requieran una especialidad determinada, o bien en aquellos casos en que sea necesaria por cambios organizativos o en los sistemas de trabajo. En ambos casos, el carácter de reciclaje de la actividad formativa en cuestión vendrá determinado previamente en el plan de formación, o se determinará posteriormente en la comisión de formación.

9. La formación del personal municipal se desarrollará conforme a los principios de igualdad y publicidad, procurándose que alcance al mayor número de trabajadores y trabajadoras municipales.

10. Para la selección de los asistentes a las actividades formativas, cuando sea necesaria, se tendrá en cuenta la relación de las mismas con las funciones del puesto de trabajo desempeñado. Subsidiariamente podrán establecerse, a través de la comisión de formación, criterios específicos de selección.

11. La participación en las actividades formativas será objeto de acreditación, salvo que se trate de actividades en las que, por su naturaleza, no se realice control de asistencia.

12. No se podrá expedir la acreditación cuando la asistencia del alumno o alumna no haya superado el 85% de la duración de la actividad formativa.

13. En materia de formación se estará a lo dispuesto en los acuerdos alcanzados en la mesa para la formación continua en las Administraciones públicas.

14. El Ayuntamiento potenciará los programas formativos orientados a las nuevas tecnologías y al aprendizaje de idiomas, en orden a impulsar la modernización continua en el sector público.

15. El Ayuntamiento impartirá un curso específico de formación para el personal perteneciente al grupo C2, posibilitando su participación en los procesos de promoción interna para el acceso al grupo C1.

Permiso para formación: Para asistir a cursos, congresos o reuniones de carácter profesional, social o sindical a los que asista el personal municipal, o formando parte integrante de los mismos, con la debida justificación, sin que en estos casos tenga derecho el trabajador/a a percibir ningún tipo de indemnización en concepto de dietas, desplazamiento, etc.

## CAPÍTULO VII

### RETRIBUCIONES

#### Art. 24. *Estructura retributiva.*

La estructura retributiva del personal laboral al servicio de este Ayuntamiento de Cadrete se asimilará a la del personal empleado, de acuerdo con la valoración de puestos de trabajo.

#### Art. 25. *Retribuciones básicas.*

1. Las retribuciones básicas del personal municipal son el sueldo, los trienios y pagas extraordinarias, que se devengarán y harán efectivas de conformidad con lo establecido en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, y normas de desarrollo. Su cuantía será la establecida en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año correspondiente.

2. Las pagas extraordinarias serán de dos al año, devengándose del 1 de diciembre al 31 de mayo la de verano y de 1 de junio al 30 de noviembre la de Navidad, y se percibirán los días 1 de junio y 1 de diciembre, junto con la retribución correspondiente a los meses de mayo y noviembre, respectivamente. El importe de cada una de ellas será de una mensualidad de salario base más antigüedad y complementos salariales de puesto de trabajo y plus de convenio.

#### Art. 26. *Plus de convenio.*

1. Clasificados los puestos de trabajo en el intervalo de niveles a que se refiere el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, este concepto de carácter complementario retribuye en la cuantía que se fija anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado el nivel del puesto de trabajo desempeñado.

2. Los niveles de los puestos se fijan en la relación de puestos de trabajo.

#### Art. 27. *Complemento del puesto de trabajo.*

1. Está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento de puesto de trabajo a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares que puedan concurrir en un puesto de trabajo.

2. Efectuada la valoración de puestos de trabajo en la cuantía final de este complemento específico se incluyen todos los factores y condiciones particulares de cada puesto de trabajo.

3. Como componentes variables del complemento específico de los puestos de trabajo se establecen los siguientes:

Factor A. Titulaciones académicas: Nivel de preparación académica que se exige, en condiciones normales y como requisito mínimo, a cualquier trabajador o trabajadora para acceder al puesto de trabajo.

Factor B. Otros estudios de especialización: Es el nivel de estudios especializados que, complementarios a los académicos, se exigirán en un proceso selectivo al puesto de trabajo.

Factor C. Experiencia requerida: Partiendo de los niveles académicos y de especialización determinados anteriormente (factores A y B), este factor evaluará el nivel de experiencia mínima requerida para el normal desarrollo del puesto de trabajo.



Factor D. Responsabilidad por mando: Medirá el nivel de necesidad de dirigir, coordinar, orientar, supervisar, corregir.

Factor E. Responsabilidad por repercusión en los resultados de la organización: Es el nivel de repercusión global (económica, operativa, de imagen etc.), que tienen las actividades del puesto respecto de los objetivos de la institución.

Factor F. Esfuerzo intelectual: Nivel de esfuerzo exclusivamente mental que es habitualmente necesario realizar para poder desempeñar el puesto de trabajo.

Factor G. Esfuerzo físico: Nivel de esfuerzo físico necesario para desempeñar el puesto de trabajo.

Factor H. Penosidad: Grado de incomodidad normalmente física que necesariamente se ha de soportar para la ejecución de las tareas del puesto de trabajo.

Factor I. Peligrosidad: Nivel de riesgo físico que asume el titular del puesto al desempeñar las funciones obligatorias del mismo.

Factor J. Características de jornada: Nivel de molestia o dificultad relativa que el personal tendrá en el desempeño de su puesto, por razón del sistema de presencia en el trabajo.

Factor K. Régimen de dedicación: Nivel de exclusividad laboral que se adquiere con la entidad, como consecuencia del desempeño del puesto de trabajo, al margen del tipo de jornada que se tenga establecida.

Factor L. Atención al público: Se valora gradualmente la atención al público de forma directa y con resolución de quejas y reclamaciones.

Cuantificados los puntos por cada factor y sumados los de todos los factores, se multiplicarán por la cifra valor de 9,18, siendo el resultado el importe anual a percibir por este concepto; incrementándose en años sucesivos en el mismo porcentaje de subida que se fije en la Ley de Presupuesto Generales del Estado para cada año.

#### Art. 28. *Servicios extraordinarios.*

1. Tienen la consideración de servicios extraordinarios los realizados fuera de la jornada ordinaria de cada servicio, y se compensarán a razón de una hora y media de descanso por cada hora realizada en jornada diurna, y dos horas de descanso por cada hora realizada en jornada festiva y/o nocturna.

2. La realización de horas extraordinarias requerirá la voluntariedad del personal municipal.

3. Con la previa autorización de la Alcaldía, el personal municipal tendrá derecho al abono en su caso de horas extraordinarias, en los casos que las necesidades del servicio no permitan la compensación horaria, y en todo caso el importe máximo será el correspondiente a ochenta horas anuales.

En este último caso, el precio aplicable será:

- Hora normal: 1,75.
- Hora festiva o nocturna (de las 22:00 hasta las 6:00 horas): 2.
- Hora festiva y nocturna: 2,50.

Estos precios serán aplicados sobre la hora que corresponda como salario.

4. Al personal que deba comparecer ante la autoridad judicial, por razón de su puesto de trabajo y fuera de su jornada habitual, se le abonarán estos servicios como extraordinarios, más las dietas y los gastos de viaje que correspondan legalmente en caso de traslado fuera de la localidad.

5. Quedan excluidos de la regla general de autorización previa y del límite de ochenta horas aquellos servicios extraordinarios imprescindibles para garantizar los servicios municipales obligatorios, así como para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

### CAPÍTULO VIII

#### MEJORAS SOCIALES

#### Art. 29. *Premio por antigüedad.*

1. A todo el personal municipal que se jubile con veinte años de servicio o más en el Ayuntamiento se le concederá un permiso extraordinario de treinta días anteriores a la fecha de su jubilación.

2. El personal municipal que no complete veinte años de servicio, tendrá derecho en el momento de la misma a la parte proporcional de los días de permiso como años de servicio lleve hasta esa fecha.

**Art. 30. Gratificación por jubilación.**

Se establece una ayuda de 1.000 euros cuando el personal municipal se jubile por edad, o cuando se declare su jubilación voluntaria al cumplir estos requisitos exigidos por la ley, o por incapacidad permanente para el ejercicio de sus funciones, que será percibida por el afectado en una sola vez, después de ser aprobada la correspondiente pensión por el INSS.

Solamente tendrán derecho a dicha gratificación aquellos trabajadores y trabajadoras que hayan prestado servicios en el Ayuntamiento de Cadrete durante diez años.

Esta cantidad se verá incrementada en base al aumento de los Presupuestos Generales del Estado.

**Art. 31. Fondo de acción social.**

1. El personal municipal, para tener derecho a las ayudas establecidas en el presente artículo, deberá prestar servicio como mínimo durante seis meses al año, con una jornada igual o superior al 50% de la jornada completa establecida en este convenio (computado desde enero a diciembre) y generar el derecho durante el período de prestación del servicio.

2. El personal municipal podrá solicitar ayudas sociales con un máximo de 300 euros anuales.

3. Los expedientes de abono de las ayudas establecidas en el presente artículo deberán ser tramitados a partir del mes siguiente a la presentación de la factura.

4. Todas las cuantías anteriores y sus limitaciones surtirán efectos a partir de la firma del presente convenio.

5. Las ayudas incluidas en el Fondo de Acción Social podrán ir destinadas a los siguientes fines:

Concepto o equivalente	Importe euros
Cristales normales gafas	50
Cristales progresivos gafas	100
Cristales bifocales gafas	60
Montura gafas	45
Lentillas	60
Lentillas desechables	50
Prótesis dental completa	200
Prótesis dental superior o inferior	150
Cada pieza dental o funda	100
Desvitalización o similar	45
Ortodoncia y ortopedia bucal	200
Empastes	35
Profilaxis bucal de cualquier tipo	48
Radiografía bucal	25
Extracciones	35
Audífono (unidad)	250
Calzado ortopédico y plantillas	40

6. Estos importes se actualizarán cada año de vigencia del pacto de acuerdo con el incremento del IPC del ejercicio anterior.

7. Los beneficiarios serán el trabajador/a, el cónyuge, pareja de hecho o que conviva maritalmente sin ingresos o inferiores al SMI y los hijos que tengan como máximo 25 años de edad.

8. Las solicitudes de las ayudas deberán ir acompañadas de las facturas correspondientes.

**Art. 32. Ayuda por diversidad funcional.**

La Corporación abonará mensualmente la cantidad de 120 euros a partir del 1 de enero de 2017 por cónyuge o hijo a cargo, con diversidad funcional, justificándose en la forma que legalmente corresponda.

Esta cantidad es independiente de cualquier otra que por este mismo concepto otorgue cualquier organismo público. No obstante esta ayuda no alcanzará al personal a cargo del trabajador/a que perciba pensión por esta causa.

Para percibir este subsidio la persona afectada deberá tener reconocida una discapacidad igual o superior al 65%, acreditada mediante informe del Instituto Aragonés de Servicios Sociales.



**Art. 33. Ayudas a la natalidad.**

El trabajador percibirá ayuda por natalidad por cada hijo/a nacido/a o adoptado/a de 60 euros al mes hasta que cumpla el año. Si concurren en ambos cónyuges la condición de empleados municipales, solo se devengará una ayuda por natalidad. La petición deberá efectuarse en el plazo de tres meses desde la fecha de alumbramiento o adopción, transcurrido el cual queda caducado este derecho.

**Art. 34. Seguro de vida.**

El Ayuntamiento garantiza, en las condiciones establecidas en la póliza suscrita con la compañía aseguradora, un seguro de vida cubriendo él los riesgos y capitales siguientes:

Para el año 2017, incrementadas estas cantidades con el IPC correspondiente.

- a) Fallecimiento, 17.091,00 euros.
- b) Fallecimiento por accidente de trabajo, 17.091,00 euros.
- c) Invalidez absoluta y permanente, 51.272,00 euros.
- d) Gran invalidez, 23.927 euros.

Para años sucesivos se actualizarán los importes con el incremento del IPC. Los capitales a los que se hace referencia en los párrafos a), b), c), d) tendrán carácter acumulativo en cada uno de los conceptos.

**Art. 35. Ayudas sociales diversas.**

1. Instalaciones municipales: Los trabajadores municipales tendrán derecho al acceso gratuito a todas las instalaciones municipales.

2. La Corporación facilitará al personal municipal, de forma gratuita, el uso de la escuela infantil municipal Arco Iris, excepto el servicio de comedor, siempre que solicite plaza en el período concedido para ello y se someta a todas las normas que regulan el funcionamiento de la escuela infantil municipal

**Art. 36. Ayudas al estudio.**

En el caso de cursar estudios en centros de enseñanza públicos y concertados tendrán derecho a las asignaciones para la ayuda de estudios los empleados públicos del Ayuntamiento y los hijos de los beneficiarios, menores de 25 años, en tanto convivan con él y a sus expensas, y no perciban retribución de ningún tipo, para lo cual, deberán acreditar fehacientemente esta circunstancia. En el caso de coincidir empleados públicos con hijos comunes solo podrá percibir la ayuda uno de los empleados.

La ayuda ira destinada exclusivamente por inscripción o matriculación en curso académico con todas las asignaturas al completo, no se asignara ayuda para asignaturas pendientes de cursos anteriores. El pago se devengará al año siguiente de la finalización del curso, previa justificación de la aprobación de la totalidad del curso, o en el caso de que puedan quedar asignaturas pendientes de aprobación, a lo largo del año siguiente en el momento que se justifique la aprobación de estas asignaturas pendientes. No se tendrá derecho a ayudas por la repetición del mismo curso.

Las cuantías a establecer por curso académico, son las siguientes:

- Para educación infantil: 150 euros (válida con repetición de curso).
- Para educación primaria: 220 euros (válida con repetición de curso).
- Para educación secundaria: 260 euros (válida con repetición de curso).
- Para bachillerato: 300 euros.
- Para educación especial: El 100% de los gastos derivados de dicha educación.
- Para formación profesional: 300 euros.
- Para formación universitaria: 550 euros.

**Art. 37. Adelantos de mensualidades y anticipos.**

1. Adelantos de mensualidades.

Tendrán la consideración de adelantos de mensualidad las cantidades que se perciban a cuenta del salario del mes en que se solicite, teniendo como límite la cantidad correspondiente al salario mensual.

La concesión de adelantos, como derecho del trabajador reconocido en este Pacto, se realizará en el plazo máximo de tres días hábiles siguientes a la petición.

2. Anticipos.

Los trabajadores podrán solicitar anticipos reintegrables por un importe de hasta 6.000 euros, con cargo a la partida correspondiente.

La devolución del anticipo se realizará amortizando en un máximo de treinta mensualidades o una cantidad mínima que nunca podrá ser inferior al 10% del salario mensual, salvo disposición legal más favorable a los empleados públicos.





Para el personal temporal o interino, se tendrá en cuenta su relación laboral contractual con el Ayuntamiento de Cadrete para la concesión del anticipo.

No podrá concederse licencia sin sueldo alguna que produzca el cese del interesado como trabajador del Ayuntamiento sin haber reintegrado con anterioridad a su concesión la parte del anticipo correspondiente al período de licencia que se solicite, o la totalidad en el caso de tratarse de una situación administrativa.

Asimismo, no podrá accederse a la concesión de jubilación voluntaria sin haber reintegrado con anterioridad la parte de anticipo que le reste por saldar al Ayuntamiento, en el momento de la misma.

No podrá concederse anticipo alguno hasta no haber sido amortizado el anterior. La concesión de estos anticipos se realizará por la Alcaldía.

## CAPÍTULO IX

### SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

#### Art. 38. *Salud laboral.*

La Corporación estudiará sistemas de aseguramiento de todos los riesgos a los que puedan estar sometidos los trabajadores en el ejercicio de su actividad profesional.

En cuantas materias afecten a seguridad e higiene en el trabajo serán de aplicación las disposiciones de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, que es de obligada aplicación y observancia tanto para la empresa como para los empleados.

Las partes firmantes del presente convenio estiman que la mejor protección de los empleados es la evaluación de riesgos laborales de forma continuada y tomada como punto de partida para el establecimiento de la planificación preventiva.

El Ayuntamiento deberá consultar a los empleados, pudiendo estos hacer propuestas, y permitir su participación en todas las cuestiones que afecten a la seguridad y la salud en el trabajo. La participación de los empleados se canalizará a través de los delegados de prevención.

El Ayuntamiento deberá garantizar que cada empleado reciba una formación teórica y práctica en materia de prevención, tanto en el momento de su contratación como cuando se produzca algún cambio en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías.

Se llevará a cabo un estudio de cada puesto de trabajo, que será la herramienta básica con la que trabajar para el desarrollo de los siguientes planes:

- Plan de seguridad.
- Plan de ergonomía.
- Plan de higiene.
- Plan de salud.
- Plan de formación específica.

#### Art. 39. *Protección del embarazo.*

La empleada gestante podrá optar dentro de su mismo servicio a ocupar otro puesto de trabajo distinto al suyo, cuando sus circunstancias físicas así lo aconsejen y en este sentido lo prescriba el facultativo correspondiente. Este cambio no supondrá en ningún caso modificación de su categoría ni de sus retribuciones, a excepción de aquellos pluses que se perciban por la realización de una función determinada. Finalizada la causa que motivó el cambio, se procederá con carácter inmediato a su reincorporación al destino de origen.

## CAPÍTULO X

### RÉGIMEN DE VESTUARIO

#### Art. 40. *Ropa de trabajo.*

Con carácter obligatorio y gratuito, el Ayuntamiento proporcionará a todos los trabajadores que por las funciones que realizan lo necesitan, ropa de trabajo adecuada. El trabajador vendrá obligado a la utilización de la ropa que, con carácter preceptivo, se establezca para determinados puestos de trabajo y actividades. El órgano competente, junto con los delegados de personal, acordará el tipo de prendas, la fecha de su entrega y la periodicidad de su renovación.

Uniforme de inviernoUniforme de verano

## PERSONAL CALLE

2 pantalones  
2 camisetas m/l  
2 forros polares  
1 cazadora  
1 chaleco  
1 calzado

2 pantalones  
3 camisetas m/c  
1 calzado  
2 gorras

## PERSONAL LIMPIEZA

2 pantalones  
2 camisetas m/l  
2 forros polares  
1 cazadora  
1 calzado

2 pantalones  
3 camisetas de tirantes  
1 calzado

## PERSONAL ESCUELA INFANTIL

2 forros polares  
2 pantalones  
2 camisetas m/c  
1 calzado

2 pantalones  
2 camisetas m/c  
1 calzado

2 delantales o *babys* o casullas (para el comedor de los niños). Se usarán para invierno y verano.

Toda la ropa que esté en mal estado será sustituida.

## CAPÍTULO XI

## DERECHOS DE REPRESENTACIÓN, ASOCIACIÓN Y REUNIÓN

**Art. 41. El delegado de personal.**

1. El delegado de personal es el órgano específico de representación de los empleados públicos para la defensa de sus intereses laborales y profesionales, según dispone el artículo 4.º de la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

2. El delegado de personal podrá disponer de quince horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación.

**Art. 42. Derechos sindicales.**

Por la Alcaldía se articularán los mecanismos necesarios para garantizar el conocimiento y participación de la representación de los empleados sobre los asuntos relacionados con el personal que presta sus servicios en el Ayuntamiento.

En materia de contratación de personal, el Ayuntamiento cumplirá las prescripciones contenidas en la legislación vigente y en especial los acuerdos que se adopten fruto de la concertación social.

La representación de los empleados tendrá las siguientes competencias:

1. Recibir información de cuantos datos considere necesarios del presupuesto ordinario.

2. Ser informada de todas las posibles sanciones a imponer por faltas muy graves, graves y leves, antes de la adopción de la resolución definitiva.

**Art. 43. Garantías personales.**

La representación de los empleados tendrá las siguientes garantías:

a) Expresar individualmente con libertad sus opiniones, durante el período de su mandato, en la esfera y materias concernientes a su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el desenvolvimiento del trabajo, las comunicaciones de interés profesional, laboral o social, sin más limitaciones que las previstas en las leyes civiles y penales.

Podrá ejercer las acciones administrativas, judiciales y contencioso-administrativas en todo lo concerniente al ámbito de sus competencias.

b) No podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional, en razón precisamente del desempeño de su representación.

Salvo las anteriormente reseñadas y las que vengan establecidas por la ley, el representante de los empleados no podrán tener ventajas por su condición de representante



durante el período de su mandato y en el transcurso del año siguiente a la terminación de su mandato sindical.

Art. 44. *Derecho de huelga.*

1. La Corporación reconocerá el derecho de huelga del personal municipal en los términos establecidos en la Constitución y en el resto de las disposiciones legales vigentes sobre esta materia.

2. En los casos de huelga, la Corporación y el comité de huelga establecerán de forma negociada los servicios mínimos imprescindibles.

Art. 45. *Derecho de reunión.*

1. Están legitimados para convocar una reunión:

- a) Las organizaciones sindicales con representación en el Ayuntamiento de Cadrete.
- b) El representante de los empleados.
- c) Cualesquiera empleados del Ayuntamiento, siempre que su número no sea inferior al 33% de la plantilla.

2. Las reuniones en el centro de trabajo se autorizarán fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo entre el órgano competente en materia de personal y quienes estén legitimados para convocar las reuniones a que se refiere el apartado anterior. En este último caso, solo podrán concederse autorizaciones hasta un máximo de treinta y seis horas anuales.

3. Cuando las reuniones hayan de tener lugar dentro de la jornada de trabajo, la convocatoria deberá referirse a la totalidad del colectivo de que se trate.

4. La Corporación, cuando por trabajar por turnos, insuficiencia de locales o cualquier otra circunstancia extraordinaria, considere que no puede reunirse simultáneamente toda la plantilla con perjuicio o alteración en el normal desarrollo de prestación del servicio, garantizará que las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se consideren como una sola y fechada en el día de la primera reunión.

5. La reunión o asamblea será presidida por el órgano o persona física que haya solicitado la autorización de aquélla, que será responsable del normal funcionamiento de la misma.

## CAPÍTULO XII

### RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 46. *Régimen disciplinario.*

Se entiende por falta toda acción u omisión que suponga quebranto de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones vigentes y, en particular, los que figuran en el presente convenio.

Las faltas cometidas por el personal municipal incluido en este convenio se clasifican, atendiendo a su importancia, reincidencia o intencionalidad o a las repercusiones en el buen funcionamiento de los servicios o en el rendimiento del resto del personal, en leves, graves y muy graves. La enumeración no implica que no puedan existir otras análogas.

1. Se clasifican como faltas leves:

a) El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.

b) La falta de asistencia injustificada de un día.

c) La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.

d) El descuido o negligencia en el ejercicio de sus funciones.

e) El incumplimiento de los derechos y obligaciones del trabajador o trabajadora, siempre que no deban ser calificados como falta muy grave o grave.

2. Se clasifican como faltas graves:

a) La falta de obediencia a los superiores y autoridades.

b) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.

c) Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio que causen daño a la Administración o a los administrados.

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

e) La grave desconsideración con los superiores, compañeros o subordinados.

f) Causar daños graves en los locales, materiales o documentos de los servicios.

g) Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.



h) La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio a la Administración o a los ciudadanos y no constituyan falta muy grave.

i) La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.

j) No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la Administración o se utilice en provecho propio.

k) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

l) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de diez horas al mes.

m) La tercera falta injustificada de asistencia en un período de tres meses, cuando las dos anteriores hubieren sido objeto de sanción por falta leve.

n) La grave perturbación del servicio.

o) El atentado grave a la dignidad de los trabajadores y trabajadoras o de la Administración.

p) La grave falta de consideración con los administrados.

q) Las acciones u omisiones dirigidas a evitar los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.

A efecto de lo dispuesto en este punto, se entenderá por mes el período comprendido desde el día primero al último de cada uno de los doce que componen el año.

3. Se clasifican como faltas muy graves:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ñ) La incomparecencia injustificada en las comisiones de investigación de las Cortes Generales y de las asambleas legislativas de las comunidades autónomas.

o) El acoso laboral.

p) También serán faltas muy graves las que queden tipificadas como tales en ley de las Cortes Generales o de la asamblea legislativa de la correspondiente comunidad autónoma o por los convenios colectivos en el caso de personal laboral.

4. Por razón de las faltas a que se refiere este convenio, podrán imponerse las siguientes sanciones:

- a) Despido disciplinario.
- b) Suspensión de empleo y sueldo.
- c) Amonestación verbal o escrito.

La sanción de despido únicamente podrá imponerse por falta muy grave. La sanción de suspensión de empleo y sueldo podrá imponerse por la comisión de faltas graves o muy graves.

Si se impone por la comisión de falta muy grave no podrá ser superior a sesenta días ni inferior a quince. Si se impone por falta grave, no excederá de quince días.

Las faltas leves solamente podrán ser corregidas con la sanción de amonestación verbal o escrita.

No se podrá imponer sanciones por faltas graves o muy graves sino en virtud de expediente instruido al efecto.

Para la imposición de sanciones por faltas leves no será preceptiva la previa instrucción del expediente al que se refiere el apartado anterior, salvo el trámite de audiencia al inculpado, que deberá evacuarse en todo caso.

5. Corresponde al órgano competente del Ayuntamiento la facultad de sancionar a el personal municipal. La iniciación de un expediente disciplinario se comunicará al interesado por escrito y se dará traslado al delegado de personal de las calificaciones como grave o muy grave, previo el trámite del expediente correspondiente.

#### CAPÍTULO XIII

##### OTRAS MATERIAS

#### Art. 47. *Asesoramiento y defensa legal.*

El Ayuntamiento garantiza la defensa jurídica de sus empleados en vía penal, siempre que el hecho derive de actuaciones procedentes del cumplimiento de sus obligaciones. A tal efecto, y para prestar esta defensa, será necesario que exista una acusación por parte del Juzgado correspondiente, dirigida en concreto al empleado.

A través de los servicios municipales se arbitrarán las fórmulas adecuadas para el asesoramiento con carácter previo de los empleados que deban asistir a juicio en calidad de testigo con motivo del desempeño del puesto de trabajo.

En el mismo sentido, se garantiza la asistencia jurídica para el ejercicio de acciones en vía penal o civil para el resarcimiento en aquellos casos que deriven de actos de servicio, previo informe de los servicios jurídicos del Ayuntamiento.

La asistencia jurídica y defensa comprenderá el abogado y procurador, en su caso.

La elección de abogado y procurador para los casos antes citados será libre, y para su concesión deberá solicitarse, aportando los antecedentes que existan e informe del servicio correspondiente. La resolución será realizada por el órgano municipal competente.

La defensa en vía civil, y considerando la responsabilidad subsidiaria del Ayuntamiento, correrá a cargo siempre del abogado y procurador, en su caso, que este designe, a tenor de lo dispuesto en la legislación vigente.

#### Art. 48. *Violencia de género.*

a) Reducción de su jornada de trabajo. La empleada laboral víctima de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a una reducción de hasta un medio de su jornada de trabajo con deducción proporcional de sus retribuciones.

b) Cambio de puesto de trabajo. La empleada laboral víctima de violencia de género podrá, atendiendo a su situación particular, solicitar cambio de puesto en diferente unidad administrativa y siempre que sea de la misma categoría o nivel profesional. El puesto de trabajo al que opte tendrá carácter provisional, pudiendo el empleado volver al puesto de origen reservado o bien ejercer el derecho preferente hacia su puesto provisional.

c) Excedencia. Las empleadas víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a



solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaban, siendo computable dicho período a efectos de trienios, complemento de desarrollo profesional o el correspondiente a carrera profesional y a efectos de acreditar el período de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo, que podrán prorrogarse por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho. Durante los seis primeros meses de esta excedencia se percibirán las retribuciones fijas íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

**Art. 49. Medio ambiente.**

Las partes firmantes consideran prioritario hacer compatible el progreso económico y social con el respeto al medio ambiente y la conservación de los recursos naturales, con la tutela de la salud de los trabajadores y con la promoción de la calidad de vida, tanto de las generaciones presentes como de las futuras. Por ello el Ayuntamiento mantendrá una actitud activa y favorable a la puesta en marcha de procesos más limpios que eviten la generación de residuos y la contaminación.

Para el logro de los objetivos ambientales antes señalados, la empresa reconoce el derecho de los empleados públicos a ser informados en todas aquellas cuestiones que afecten a la gestión ambiental de la corporación y el deber de la misma en los términos establecidos en presente convenio.

Con el fin y atendiendo a la integración del personal laboral, en tanto que actores necesarios, en la gestión ambiental del ayuntamiento y su necesaria participación, y sin perjuicio de las funciones que corresponden a los delegados de personal, los delegados de prevención asumirán las funciones y competencias en materia de medio ambiente, sin que en ningún caso su dedicación suponga una merma en sus labores de delegados de prevención de riesgos laborales.

**Art. 50. Formación continua.**

Se fomentarán las medidas, en materia de formación, que tiendan a favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral, así como la participación de los empleados con cualquier tipo de discapacidad.

Los empleados podrán recibir y participar en cursos de formación durante los permisos de maternidad, paternidad, así como durante las excedencias por cuidado de hijo o familiar.

En prueba de conformidad firman el presente documento, en todas sus partes, el señor alcalde-presidente del Ayuntamiento y los delegados personal de los empleados municipales.

**ANEXO I**

**RETRIBUCIONES**

**RETRIBUCIONES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS PARA 2018**

**Retribuciones básicas:**

Grupo	Sueldo	Trienio	Sueldo año	Trienio año
A1	1.131,36	43,52	13.576,32	522,24
A2	978,26	35,48	11.739,12	425,76
C1	734,51	26,85	8.814,12	322,20
C2	611,31	18,27	7.335,72	219,24
AP	559,50	13,75	6.714,00	165,00

**Plus de convenio:**

Nivel	Euros/mes	Euros/año
30	988,23	13.835,22
29	886,40	12.409,60
28	849,14	11.887,96
27	811,85	11.365,90
26	712,25	9.971,50
25	631,93	8.847,02
24	594,64	8.324,96
23	557,40	7.803,60

**N**  
**BOFN**  
**B**

<b>Nivel</b>	<b>Euros/mes</b>	<b>Euros/año</b>
22	520,09	7.281,26
21	482,88	6.760,32
20	448,55	6.279,70
19	425,65	5.959,10
18	402,73	5.638,22
17	379,83	5.317,62
16	356,97	4.997,58
15	334,03	4.676,42
14	311,16	4.356,24
13	288,22	4.035,08
12	265,31	3.714,34
11	242,40	3.393,60
10	219,53	3.073,42

## Pagas extraordinarias:

<b>Grupo</b>	<b>Euros/mes</b>	<b>Euros/año</b>
A1	698,13	1.396,26
A2	713,45	1.426,90
C1	634,82	1.269,64
C2	605,73	1.211,46
AP	559,50	1.119,00

**ANEXO II  
RESUMEN DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO**

N.º Orden	Código	N.º Plazas	Denominación	Nivel Complemento de Destino	Puntos Complemento Específico	Empleado (F) / Laboral (L)	Grupo de titulación	Escala	Subescala	Categoría	Jornada
1	03.02.001	1	Secretaría	26	1.925	F	A1	HN	S	ENT	JN
2	03.03.001		Intervención	26	1.925	F	A1	HN	IT	ENT	JN
3	03.03.002	1	Tesorería	26	1.725	F	A1	HN	IT	ENT	AGR
4	03.05.002	1	Jefe de Servicio Administración General	25	1.450	F	A1	AG	T	SUP	JN
5	01.03.002	1	Jefe de Servicio Servicios Públicos	24	1.250	F	A1/A2	AE	T	SUP/MED	JN
6	03.03.003	1	Jefe de Servicio de Hacienda	25	1.450	F	A1	AG	T	SUP	JN
7	01.04.003	1	Arquitecto superior	23	1.375	F	A1	AE	T	SUP	JN
8	04.02.002	1	Director Escuela Infantil	19	700	F	A2	AE	T	MED	JE
9	03.02.004	1	Jefe de Unidad Administración General	20	625	F	C1	AG	ADM		JN
10	03.03.004	1	Jefe de Unidad de Hacienda	20	625	F	C1	AG	ADM		JN
11	04.06.005	1	Administrativo Administración General	19	550	F	C1	AG	ADM		JN
12	03.03.006	1	Administrativo de Hacienda	19	550	F	C1	AG	ADM		JN
13	01.03.005	1	Administrativo Servicios Públicos	19	550	F	C1	AG	ADM		JN
14	04.02.006	5	Educador de Escuela infantil	14	300	F/L	C2	AE	AUX		JE
15	03.02.006	3	Auxiliar Administrativo	16	400	F	C2	AG	AUX		JN
16	04.05.006	2	Monitor Tiempo Libre	14	300	L	C2	AE	AUX		JE
17	04.03.006	2	Auxiliar de biblioteca	14	300	L	C2	AE	AUX		JN
18	04.04.001	1	Coordinador de deportes	14	300	L	C2	AE	AUX		JE
19	02.01.006	1	Encargado de brigada	16	650	L	C2	AE	SE	Oficial	JE
20	02.01.007	2	Oficial de Servicios Múltiples	14	375	L	C2	AE	SE	Oficial	JE
21	02.01.010	1	Oficial de Jardinería	14	375	L	C2	AE	SE	Oficial	JE
22	03.01.007	1	Conserje Casa Consistorial	14	300	F/L	E	AG	SUB	Conserje	JN
23	04.02.007	1	Conserje Colegio Público	14	300	L	E	AG	SUB	Conserje	JE
24	04.04.003	1	Conserje Pabellón de Deportes	14	625	L	E	AG	SUB	Conserje	JE
25	02.01.007	3	Operario de Servicios Múltiples	14	300	L	E	AE	SE	CE	JE
26	02.01.008	2	Operario de limpieza viaria	14	300	L	E	AE	SE	CE	JE
27	02.04.007	1	Operario de Jardinería	14	300	L	E	AE	SE	CE	JE
28	04.02.007	2	Operario de Escuela Infantil	10	175	L	E	AE	SE	CE	JE
29	02.02.007	4	Operario de limpieza de edificios	12	250	L	E	AE	SE	Oficios	JN
30	04.05.007	3	Socorrista	14	375	L	E	AE	SE	Oficios	JE
31	04.04.002	9	Monitor deportivo	14	300	L	C2	AE	SE	Oficios	JE
<b>TOTAL PLAZAS</b>		<b>57</b>									

<b>HN</b> Habilitación Nacional	<b>T</b> Técnica	<b>SE</b> Servicios Especiales
<b>AG</b> Administración General	<b>SUP</b> Superior	<b>SUB</b> Subalterna
<b>AE</b> Administración Especial	<b>MED</b> Media	<b>CE</b> Cometidos especiales
<b>SI</b> Secretaría-Intervención	<b>ADM</b> Administrativa	<b>JN</b> Jornada normal
<b>IT</b> Intervención-Tesorería	<b>AUX</b> Auxiliar	<b>JE</b> Jornada especial
<b>ENT</b> Entrada		

ANEXO IV  
 TABLA DE PARENTESCO

**GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD**

