

SECCIÓN QUINTA

Núm. 9002

SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMÍA, INDUSTRIA Y EMPLEO

CONVENIOS COLECTIVOS

Personal laboral del Ayuntamiento de Quinto

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

Visto el texto del convenio colectivo de de aplicación al personal laboral del Ayuntamiento de Quinto para los años 2019 a 2021 (código de convenio 50100382012016), suscrito el día 9 de abril de 2019 entre representantes de la entidad y de los trabajadores de la misma (CC.OO.), recibido en esta Subdirección Provincial de Trabajo el día 16 de septiembre 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 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, 21 de octubre de 2019. — El director del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo, Luis Fernando Simal Domínguez.

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE APLICACIÓN AL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE QUINTO

2019-2021

CAPÍTULO I

CONDICIONES GENERALES

Preámbulo

El presente convenio colectivo es firmado, de una parte, por el Ayuntamiento de Quinto, y de otra parte, por los representantes sindicales representada en el Ayuntamiento de Quinto.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación suficiente para concertar el presente convenio y establecen que los acuerdos sobre el mismo serán adoptados por la Administración y por la mayoría de la representación sindical.

Artículo 1.º Ámbito personal.

Las normas contenidas en el presente convenio serán de aplicación a todo el personal laboral que trabaja en el Ayuntamiento de Quinto (Zaragoza), de carácter indefinido o temporal. El presente convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo que en cada momento pueda tener el Ayuntamiento de Quinto.

Queda exceptuado el personal eventual de libre designación al que se refiere el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Art. 2.º Ámbito temporal.

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.

Art. 3.º Denuncia del convenio.

El presente convenio se considerará tácitamente prorrogado en toda su extensión por períodos anuales sucesivos, salvo que hubiese denuncia expresa de cualquiera de las partes con cuarenta y cinco días de antelación a la fecha de vencimiento.



En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación de denuncia 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.

El plazo máximo para la negociación del nuevo convenio colectivo será de catorce meses, a contar desde la fecha de pérdida de su vigencia.

Art. 4.º Prórroga.

Denunciado o no el convenio según lo previsto en el artículo anterior y hasta tanto se logre un nuevo acuerdo expreso, se mantendrá en vigor el presente en todo su contenido, salvo en lo que afecta al capítulo VII, que se estará a lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año, que se aplicara automáticamente a todo el trabajador afectado por este convenio, y en lo que afecte al calendario laboral a lo aprobado por los órganos competentes, sin perjuicio de los condicionamientos específicos recogidos en el convenio.

CAPÍTULO II

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Art. 5.º Comisión de seguimiento.

La comisión de seguimiento del convenio estará constituida de forma paritaria por un representante de la Corporación y un representante legal de los trabajadores, garantizándose la presencia de todos los sindicatos que legalmente tengan derecho a la negociación colectiva en el Ayuntamiento de Quinto.

La comisión estará presidida por quien las partes designen de mutuo acuerdo, actuando como secretario el de la propia comisión negociadora o bien el que se designe por ambas partes. Estas podrán estar asistidas por sus asesores y podrán poner en conocimiento de la comisión cuantos conflictos, irregularidades y discrepancias puedan suscitarse de la interpretación y aplicación del convenio. La comisión deberá pronunciarse por escrito sobre las cuestiones que figuren en el orden del día, y los acuerdos surgidos en el seno de la misma tendrán el valor interpretativo que estime la comisión.

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. 6.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 establece en el presente convenio, por estimar que, en su conjunto y globalmente consideradas, suponen condiciones más beneficiosas para el personal. 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. Si durante la vigencia del convenio se produjera modificación legislativa de carácter estatal, autonómico o local, que afectara a las condiciones de trabajo del personal laboral y en consecuencia a lo regulado en este convenio, se llevará a la comisión de seguimiento.

Art. 7.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. 8.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 en su respectiva categoría.

CAPÍTULO IV

PERMANENCIA Y ASISTENCIA AL TRABAJO

Art. 9.º Jornada laboral.

La jornada laboral máxima para todo el personal laboral al servicio del Ayuntamiento será de treinta y siete horas y media (37 horas y 30 minutos) semanales de promedio de computo anual equivalente a 1642 horas anuales de trabajo efectivo, prestadas con carácter general de lunes a viernes, excepto los puestos que por sus especiales características deban prestar otro diferente.

Se disfrutará de una pausa en la jornada laboral continuada de seis o más horas de trabajo, por un período de treinta minutos, computables como de trabajo efectivo dentro de la jornada laboral.

Los días inhábiles serán los fijados por los organismos competentes. En todo caso, en este Ayuntamiento se consideran inhábiles los días 24 y 31 de diciembre.

Cuando coincidan con sábado alguno de los catorce días inhábiles, automáticamente en compensación, se disfrutará como festivo el día fijado en el calendario laboral que cada año se haya pactado.

Art. 10. Calendario laboral y horario.

1. El calendario laboral es el instrumento técnico a través del cual se realiza la distribución de la jornada y la fijación de los horarios de trabajo. Los horarios de trabajo de cada uno de los puestos serán negociados con el representante sindical cada año y tendrán 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, 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.

d) Con carácter general, el descanso semanal será de cuarenta y ocho horas ininterrumpidas, disfrutando, al menos, tres fines de semana al mes de descanso, salvo para el personal del Espacio Joven, que, dado la naturaleza de los servicios prestados, el descanso semanal será al menos de dos fines de semana.

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

f) El Ayuntamiento facilitará la jornada continua en los servicios en los que sea posible su implantación.

2. 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 jornadas continuadas de mañanas o de tardes.

b) Horario laboral común con jornada partida: 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 22:00 horas.

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

3. El personal de brigadas realizará su trabajo en jornada continua.

4. Flexibilización horaria por personas dependientes.

a) Los trabajadores tendrán derecho a flexibilizar en un máximo de dos horas el horario fijo de su jornada para quienes tengan a su cuidado directo (el trabajador es quien los cuida) personas mayores que tengan especial dificultad para valerse por sí mismos, hijos menores de doce años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo (el trabajador es quien se hace cargo de ellos) a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, (siempre que las necesidades del servicio lo permitan).

b) Los trabajadores que tengan hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial tendrán 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 discapacitado reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

Art. 11. Días por asuntos propios.

A lo largo del año los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de seis días de permiso por asuntos propios, además del 24 y 31 de diciembre que serán no laborables.

Cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan con sábado o domingo no se compensarán, excepto si se supera la jornada máxima anual de 219 días/1642 horas, en tal caso se compensarán por otros dos días a elección del trabajador si las necesidades del servicio lo permiten, salvo que en su jornada habitual preste servicios en sábado o domingo.

El personal 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.

Los trabajadores tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales de asuntos propios al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Los trabajadores no podrán disfrutar más de cuatro días de asuntos propios, a partir del 15 de diciembre, y no se podrán añadir estos días a las vacaciones. Los no disfrutados en el año natural por este motivo se podrán disfrutar en la primera quincena del mes de enero del año siguiente.

El personal de Escuela Infantil, Servicio de Deportes, Ludoteca, Espacio Joven, y Casa de Cultura, 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 Quinto.

Art. 12. Exceso de jornada.

Las disposiciones del presente convenio no implicarán en ningún caso un aumento o disminución de la jornada máxima anual. Por ello, y al final de cada año laboral, se revisarán aquellos puestos en los que algún trabajador exceda o no alcance el mencionado límite.

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

Art. 13. Vacaciones anuales.

El período de vacaciones anuales retribuidas será de veintidós días hábiles, sin contar sábados y festivos, existiendo la posibilidad de fraccionar su disfrute en un máximo de dos períodos, siempre que entre ambos medie un mínimo de cinco días laborables. En este caso no se considerará laborable el sábado.

Se incrementará el período vacacional en un día a los quince años cumplidos de antigüedad, dos días a los veinte años, tres días a los veinticinco años y cuatro días a los treinta años cumplidos.

El disfrute de la licencia anual reglamentaria se realizará preferentemente en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

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.

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% de los trabajadores de cada servicio, salvo en aquellos servicios cuyas necesidades aconsejen otro porcentaje.

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.

El personal de Escuela Infantil, Servicio de Deportes, Ludoteca, Espacio Joven, y Casa de Cultura, 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 Quinto.

La enfermedad debidamente acreditada, sobrevenida antes de comenzar las vacaciones anuales, puede ser alegada para solicitar un cambio en la determinación del período vacacional.

En el supuesto que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal que imposibilite al trabajador disfrutarlas total o parcialmente, durante el año natural al que corresponden, el trabajador podrá hacerlo 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 generado.

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.

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

Art. 14. *Permisos.*

Cuestiones generales.

- La referencia a los días de disfrute del permiso será de días naturales.
- La referencia a cónyuge incluye pareja de hecho o persona con quien conviva maritalmente.

- La referencia a hijos e hijas incluye aquellos menores que se encuentren en régimen de tutela o acogimiento, tanto del solicitante como de su cónyuge, pareja de hecho o persona con quien conviva maritalmente.

- La referencia a grado de afinidad incluye la del empleado/a del Ayuntamiento de Quinto por su vinculación con el cónyuge, pareja de hecho o persona con quien conviva maritalmente.

- La referencia a desplazamiento se referirá a un desplazamiento superior a 80 kilómetros.

1. Los trabajadores/as tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos:

a) Por fallecimiento:

- Del cónyuge, hijos y sus cónyuges, padres, suegros y hermanos, tres días, ampliables a cinco si existe desplazamiento debidamente acreditado u otras circunstancias personales debidamente acreditadas.

- En el resto de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días y cuatro si existe desplazamiento, debidamente acreditado.

- De tíos o sobrinos (en 1.º grado) por el tiempo imprescindible para asistir al funeral, previa autorización de alcaldía.

b) Por intervención quirúrgica sin hospitalización con reposo domiciliario:

- Del cónyuge, hijos y sus cónyuges, padres y suegros los trabajadores tendrán derecho a tres días, y cinco días si existe desplazamiento, debidamente acreditado. Que se utilizarán durante el proceso terapéutico del que trae causa y debidamente acreditado.

- En el resto de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que dependan (el propio trabajador es quien los cuida) o convivan en la unidad familiar los trabajadores tendrán derecho a dos días de permiso y a otros dos más por desplazamiento, debidamente acreditado, que se utilizarán durante el proceso terapéutico del que trae causa y debidamente acreditado.

c) Por enfermedad grave, hospitalización e intervención quirúrgica con hospitalización:

- Del cónyuge, hijos y padres: los trabajadores tendrán derecho a cinco días. Que se utilizarán durante el proceso terapéutico del que trae causa y debidamente acreditado.

- En el caso de yernos, nueras, suegros y hermanos tres días y cinco días si existe desplazamiento, debidamente acreditado.

- En el resto de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, los trabajadores tendrán derecho a dos días de permiso y a otros dos más por desplazamiento, debidamente acreditado.



Este permiso podrá ser disfrutado en días no consecutivos, previa justificación y autorización de Alcaldía, durante el proceso terapéutico u hospitalización del que trae causa.

Este permiso podrá prorrogarse por causa justificada debidamente acreditada y será compatible con la reducción de jornada por un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad por razón de enfermedad muy grave recogido en el artículo 16, punto 3 del presente convenio. Esta reducción de jornada se verá minorada, en su caso, en el equivalente a los días utilizados en este permiso retribuido.

En el supuesto de hospitalización por parto sin complicaciones médicas del cónyuge, este permiso será incompatible con el de paternidad.

Los empleados públicos tienen el derecho a ausentarse del lugar de trabajo por el tiempo necesario para realizar visitas en el horario establecido por el centro hospitalario en los casos de nacimiento de hijos prematuros o en los que, por cualquier motivo, estos tengan que permanecer hospitalizados a continuación del parto.

d) Un día en caso de boda, bautizo y comunión de cualquier pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, independientemente de la confesión religiosa que se profese. Este permiso se disfrutará en el día de la celebración.

e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo, mesa electoral, deberes relacionados con el cumplimiento de obligaciones penales (denuncia de un delito, deber de socorro, asistencia a juicio), deberes derivados del ejercicio del cargo público y deberes relacionados con el cumplimiento de otras obligaciones administrativas (renovar el DNI, si existe superposición de horario de trabajo). Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

f) Un día por traslado de domicilio habitual dentro de la ciudad y dos si conlleva desplazamiento fuera de ella.

g) Por el tiempo indispensable para deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, los empleados públicos tendrán derecho a ausentarse del trabajo para acompañar al médico a hijos 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, por el tiempo necesario.

h) Los empleados públicos tendrán derecho a ausentarse del trabajo para recibir atención médica y para someterse a técnicas de fecundación asistida y previa justificación de su realización dentro de su jornada de trabajo.

i) Los empleados públicos tendrán derecho a ausentarse del lugar de trabajo, por el tiempo necesario, para asistir a las reuniones de los órganos de coordinación de los centros de educación donde el hijo reciba atención, con justificación previa y debidamente acreditada.

j) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales durante el tiempo indispensable.

k) Para asistir a las clases de preparación al parto y para la realización de exámenes prenatales por el tiempo necesario para su realización y con justificación debidamente acreditada.

l) 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 y autorización previa de la Corporación, durante un máximo de seis días al año o cuarenta y cinco horas de trabajo al año.

m) Para la realización de funciones o actividades sindicales en los términos previstos en la normativa vigente.

n) Dos días por divorcio o separación legal.

2. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos.

a) Permiso por nacimiento para la madre biológica.

Tendrá una duración de dieciocho semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpido. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad



del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.

No obstante, en caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

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

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

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

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

b) Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción o acogimiento.

Tanto temporal como permanente: tendrá una duración de dieciocho semanas. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

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

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

El cómputo del plazo se contará a elección del progenitor, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de disfrute de este permiso.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este período retribuciones fijas integrales.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan

N P O B

en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

c) Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija.

Tendrá una duración de ocho semanas (según la ley podrá verse ampliado) de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio. Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

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

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

En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciocho del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas del apartado 2 del artículo 15, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo de las semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

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

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

En los casos previstos en los apartados a), b) y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la trabajadora y, en su caso, del otro progenitor laboral, durante todo el período de duración del permiso y, en su caso, durante los períodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del período de disfrute del permiso.

Los trabajadores que hayan hecho uso del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el período de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora.

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



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

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

e) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave.

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

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

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

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

f) Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral.

El personal que haya sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de personal al servicio de la administración pública y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como el personal amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que establezca la Administración competente en cada caso.

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



3. Excepcionalmente podrán ser concedidos otros permisos retribuidos a aquellos trabajadores que se hallen en una situación crítica por causas muy graves, debidamente justificadas.

4. Los trabajadores contratados a tiempo parcial para prestar servicios un número de días inferior en el año, tendrán derecho al número de días de permiso que resulte proporcionalmente a los días de prestación de servicios al año.

5. Ambas partes se comprometen a buscar una utilización no abusiva de los permisos contemplados en este artículo e igualmente a no obstaculizar su disfrute, garantizándose y concediéndose, en los casos que necesiten justificación solo los estrictamente necesarios. Corresponde al trabajador aportar la debida acreditación que justifique el disfrute de cada uno de los permisos.

6. La denegación de los permisos previstos en este apartado deberá ser, en todo caso, motivada y por escrito.

Art. 15. *Licencias y suspensión del contrato.*

1. Licencia por matrimonio.

Por razón de matrimonio propio, el trabajador 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 las vacaciones anuales o a cualquier otro tipo de licencia o permiso. El trabajador/a que contraiga nuevo matrimonio, cumpliendo los requisitos exigidos, tendrá derecho a una nueva licencia.

2. Licencia por lactancia.

Los trabajadores tendrán derecho, por lactancia de un hijo 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 uno de los progenitores en el caso de que ambos trabajen.

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

A opción de los progenitores, 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 nacimiento.

3. Disfrute de vacaciones agotada la licencia de nacimiento.

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

4. Licencia sin sueldo.

Podrá concederse por la Alcaldía por una duración mínima de quince días y máxima de tres meses cada dos años al personal municipal fijo e indefinido no fijo. Será necesaria una antigüedad en la empresa de, al menos, un año para solicitar la licencia sin sueldo. Al personal temporal no le será de aplicación la licencia sin sueldo, dado el carácter temporal de su relación jurídica. Durante el período de la licencia no se pierde la relación laboral con el Ayuntamiento, debiendo permanecer en situación de alta en la Seguridad Social.

5. 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.

Esta licencia será concedida por Alcaldía que determinará el derecho a percibir o no la indemnización correspondiente, informando a la representación sindical.

Art. 16 *Reducción de jornada por cuidado de hijos/as y familiares.*

Cuestión general.

Esta reducción de jornada constituye un derecho individual del trabajador. El/la trabajador/a podrá adecuar su jornada de trabajo a sus especiales circunstancias. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma Corporación generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el presidente de la Corporación podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del servicio.

Los trabajadores que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo a:

1. Un menor de doce 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.



2. Una persona mayor o 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.

3. 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, artículo 14, punto 1, c.

4. Hijos prematuros. En los casos de nacimientos de hijos prematuros 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.

CAPÍTULO V

EXCEDENCIAS

Art. 17. *Principios generales.*

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del 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 trabajador conserva el derecho al reingreso en la misma plaza. A partir de dicho momento, el trabajador 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 trabajador 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 a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

4. Los trabajadores podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en el Ayuntamiento cuando ejerzan 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. 18. *Excedencia por cuidado de hijos.*

1. Duración y cómputo. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

2. Efectos. La situación de excedencia por el cuidado del hijo 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.

3. 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.



4. Relación con el Ayuntamiento de Quinto de carácter temporal, el trabajador 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. 19. *Excedencia por el cuidado de familiares.*

1. Duración. Los trabajadores tendrán derecho, siempre que así lo acrediten fehacientemente, a una excedencia de hasta tres años, 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.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

2. 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.

3. 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.

4. Relación con el Ayuntamiento de Quinto de carácter temporal, el trabajador 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. 20. *Excedencia voluntaria por agrupación familiar.*

1. Duración. Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de un año, a los trabajadores cuyo cónyuge resida en otro municipio por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario 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.

2. Efectos. Los trabajadores excedentes no devengarán retribuciones, ni 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.

3. 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

IGUALDAD DE GÉNERO, PLAN DE IGUALDAD Y VIOLENCIA DE GÉNERO

Art. 21. *Igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.*

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

Para garantizar este principio, se dará cumplimiento a los mandatos de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como a las demás normas legales que la desarrollen.

El Ayuntamiento removerá los obstáculos para la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de sus trabajadoras y trabajadores con el objetivo de cumplir con el principio de igualdad.

N P O B

Art. 22. *Plan de igualdad.*

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

Por otro lado, el artículo 14 de la Constitución española de 1978 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva.

En este contexto, la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, supuso un antes y un después en la elaboración de políticas activas sobre el principio de igualdad. Con esta ley orgánica se pusieron en marcha todo tipo de acciones dirigidas a potenciar la igualdad real entre mujeres y hombres y a combatir las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo. En su artículo 64 contempla los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución.

Siguiendo lo dispuesto en la disposición adicional séptima del Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, la Corporación deberá elaborar y aplicar un Plan de igualdad.

En la elaboración y aplicación del Plan de igualdad participará la representación de los empleados públicos y el texto se incorporará, como anexo, al presente convenio Colectivo y en los posteriores que lo sustituyan.

Para la aplicación de las medidas contempladas en el Plan de igualdad se asignará anualmente la correspondiente partida presupuestaria. El Plan de igualdad tendrá como objetivos específicos:

- a) Garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el empleo público y en las condiciones de trabajo.
- b) Conseguir una representación equilibrada de las mujeres y hombres en este ámbito.
- c) Promover y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aun siendo de origen cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de este Ayuntamiento.
- d) Facilitar información específica a las mujeres sobre los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.
- e) Realizar acciones formativas y de sensibilización sobre igualdad de trato y oportunidades.

La comisión paritaria se reunirá en el plazo máximo de un año para estudiar la situación real de igualdad entre hombres y mujeres dentro de la plantilla de los empleados públicos. Una vez estudiada y valorada con detalle la situación, decidirá sobre la elaboración y aplicación del Plan de igualdad.

Art. 23. *Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.*

La Administración, todo su personal, incluyendo a sus representantes, deben procurar un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo. En concreto, sus órganos y personal directivo deben proveer todos los medios a su alcance para prevenir, evitar y, en su caso, detectar y eliminar cualquier situación de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, así como sancionar cualquier conducta que lleve a tales situaciones, garantizando en todo caso, que la asistencia y protección de las víctimas se realiza siguiendo los principios de sigilo, respeto, profesionalidad, objetividad e imparcialidad y celeridad.

Queda, por tanto, expresamente prohibido cualquier comportamiento o conducta de esta naturaleza, pudiendo ser consideradas, con independencia de lo establecido en la legislación penal, como falta muy grave, dando lugar a las sanciones que la Ley 7/2007, de 12 de abril, proponen para este tipo de conductas.

En el plazo máximo de un año se negociará con la representación de los empleados públicos un Protocolo para la Prevención del Acoso Sexual y del Acoso por

Razón de Sexo, cuyo texto se incorporará, como anexo, al presente convenio colectivo y en los posteriores que lo sustituyan.

Con carácter general, se dará cumplimiento a las disposiciones del Código de Conducta para combatir el acoso sexual, recogido en la Recomendación de la Comisión de las Comunidades Europeas de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo (92/131/CEE).

Art. 24. *Violencia de género.*

1. Reducción de jornada de trabajo.

La trabajadora 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.

2. Adaptación del tiempo de trabajo.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación de su tiempo de trabajo.

3. Excedencia.

Las trabajadoras 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.

La trabajadora como consecuencia de ser víctima de violencia de género y a decisión propia, tendrá derecho a la suspensión de su contrato de trabajo con reserva del mismo por una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

CAPÍTULO VII

ACCESO, PROMOCIÓN Y PROVISIÓN. FORMACIÓN DEL PERSONAL

Art. 25. *Principios generales.*

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 el representante de los trabajadores, formulará la oferta de empleo, que se ajustará a los criterios fijados en la normativa básica estatal.

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

1. Reingreso.
2. Reasignación de efectivos o redistribución de efectivos.
3. Promoción interna cuando exista.
4. Personal de nuevo ingreso.

En ningún caso el desempeño de un puesto de trabajo reservado a personal eventual constituirá mérito para el 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.

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.

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



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

Art. 26. Acceso.

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

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

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. 27. Promoción.

La promoción de los trabajadores 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).

En las pruebas de promoción interna podrán participar los trabajadores 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.

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	Mínimo	Máximo
A1	22	30
A2	18	26
B	14	22
C1	14	22
C2	14	18
AP	10	14

2. Promoción: Los trabajadores podrán adquirir los niveles señalados en el apartado anterior por antigüedad y formación, en desarrollo de lo establecido en el artículo 21.1 f) de la Ley 30/1984, de 2 de agosto.

La Corporación se compromete a garantizar la formación para todos los empleados municipales, 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 trabajadores fijos o indefinidos no fijos.

3. Requisitos: La promoción dentro de cada grupo entre un nivel y el inmediatamente superior se hará con cuatro años de antigüedad el primer salto; dos años los posteriores y treinta horas de formación relacionada con la categoría profesional del trabajador para el grupo AP; sesenta horas de formación para el grupo C2 y de noventa horas de formación para los grupos A1, A2, B y C1. A estos efectos se computará la antigüedad desde el 1 de enero de 2016 y la formación desde la fecha de contratación.

Art. 28. Funciones de superior categoría.

El empleado público al que se le asignen funciones de categoría superior a las que corresponda a la categoría profesional que tuviera reconocida tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría que tenga asignada y la función que efectivamente realice; o como compensación a la diferencia retributiva, a la reducción de jornada que se establezca de mutuo acuerdo.

Art. 29. Redistribución de efectivos.

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



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 representantes sindicales y se celebrarán una vez resuelta la oferta de empleo público del correspondiente año, antes de la toma de posesión.

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 a todo trabajador siempre que no suponga modificación en las condiciones de trabajo; dichos trabajadores 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.

De toda redistribución se dará cuenta a la representación sindical con anterioridad a que esta haya sido resuelta.

Art. 30. Consolidación de empleo: conversión de plazas temporales en fijas.

Durante el período de vigencia del presente convenio se desarrollará un programa, de carácter excepcional, de conversión del empleo temporal en fijo, al objeto de buscar una solución definitiva al problema de la temporalidad. Este proceso se llevará a cabo para todo el personal temporal que ocupen plazas que desempeñen funciones estructurales y en competencias propias de la entidad local.

Dicho proceso se realizará de acuerdo con lo previsto en el acuerdo sobre empleo en la Administración local aragonesa firmado por los sindicatos y la Federación Aragonesa de Municipios, Comarcas y Provincias.

En el caso de servicios que tienen carácter estacional se hará uso de las modalidades de contratación de fijo discontinuo y de indefinido a tiempo parcial.

Se propiciará la conversión en fijo de aquellos puestos que hayan sido desempeñados durante tres o más años con carácter continuado, o las correspondientes campañas, integrándose en el proceso de conversión que se regula en este convenio.

Posteriormente y para los supuestos del personal con contratos de carácter temporal o indefinido no fijo se aprobará con carácter urgente la convocatoria de procesos selectivos de consolidación de empleo.

Dichas convocatorias se realizarán mediante el procedimiento de concurso-oposición libre y con carácter excepcional. Los puestos se adjudicarán a aquellos candidatos que obtengan la mayor nota final, obtenida por la suma de las fases de oposición y de concurso.

La fase de oposición consistirá en la realización de una prueba de tipo práctico relacionada con las funciones del puesto de trabajo.

En la fase de concurso se valorará:

- a) La experiencia profesional en el puesto de trabajo objeto de la convocatoria.
- b) La experiencia profesional en otros puestos de trabajo similares al convocado en la misma o en diferente Administración.
- c) Los cursos de formación realizados impartidos por organismos oficiales o que se hayan impartido dentro de los planes de formación continua. En todo caso, solo serán objeto de valoración aquellos cursos cuyo contenido tenga relación con las funciones del puesto de trabajo convocado.

La valoración de la fase de concurso no será, en ningún caso, inferior al 35% ni superior al 45 % de la máxima nota final.

Son objeto del presente proceso de estabilidad la totalidad de los puestos que, estando cubiertos por personal temporal, no se encuentren afectados por ofertas de empleo público o estén reservados a personal fijo que se encuentre en otras situaciones laborales.

Art. 31. 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. 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.

3. El Ayuntamiento facilitará la asistencia a los cursos de formación que contribuyan a la promoción profesional de los empleados municipales.

Se podrá optar a permisos retribuidos de veinte horas al año, los cuales se podrán acumular por un período de cinco años con un total de cien horas.

4. 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 (personal 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. Los trabajadores que realicen actividades formativas de reciclaje fuera de su jornada de trabajo podrán compensar en tiempo de descanso los períodos de tiempo dedicados a formación.

CAPÍTULO VIII

RETRIBUCIONES

Art. 32. *Estructura retributiva.*

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

En los anexos II y III adjuntos a este convenio se establece la relación de categorías profesionales y método de cuantificación de retribuciones por cada una de ellas.

Art. 33. *Retribuciones básicas.*

Las retribuciones básicas de los trabajadores municipales son el sueldo, los trienios y pagas extraordinarias, que se devengarán y harán efectivas de conformidad con lo establecido en la Ley 30/1984, de 2 de agosto, y normas de desarrollo. Su cuantía será la establecida en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año correspondiente.

1. Sueldo: la cuantía del salario será la que corresponda a cada empleado público en función del grupo retributivo al que pertenezca, referida a catorce mensualidades.

2. Antigüedad: se devengará por catorce mensualidades.

3. Trienio: Un trienio se devenga por tres años de prestación laboral efectiva, siendo de aplicación sin discriminación alguna en función del tipo de relación contractual (fijos, obra o servicio o indefinidos) y según las cantidades establecidas en el anexo III.

Los trienios se perfeccionarán el día que cumplan tres, o múltiplos de tres años y tendrán efectos desde el primer día del mes siguiente a aquel en que se hubiera perfeccionado. A estos efectos se reconocerá el tiempo prestado en este Ayuntamiento o en otras administraciones públicas.

4. Las pagas extraordinarias serán 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 20 de junio y 20 de diciembre, junto con la retribución correspondiente a los meses de junio y diciembre, respectivamente. El importe de cada una de ellas será el fijado en Ley General de Presupuestos del Estado para cada año, e incluirá los conceptos retributivos de salario base paga extra, más antigüedad paga extra, fijados para cada grupo de clasificación y complementos salariales de destino y específico.

Art. 34. *Complemento de destino.*

Clasificados los puestos de trabajo en el intervalo de niveles a que se refiere la Ley 30/1984, de 2 de agosto, 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.

Los niveles de los puestos se fijan en la relación de puestos de trabajo, según el nivel asignado al puesto de trabajo que desempeñe el empleado público.

Grupo	Mínimo	Máximo
A1	22	30
A2	18	26
B	14	22
C1	14	22
C2	14	18
AP	10	14

Art. 35. *Complemento específico.*

Está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico 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.

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.

Además de los conceptos especificados en el apartado anterior y como componentes variables del complemento específico, el personal del Ayuntamiento de Quinto podrá ver aumentada su retribución en caso de ser asignados mediante resolución de alcaldía alguna de las siguientes funciones. Hasta que se realice la oportuna valoración de puestos de trabajo, el Ayuntamiento abonará al personal municipal los siguientes conceptos:

1. Guardia localizada: Destinado a retribuir al personal de brigadas, que por rotación en el mes y dadas las características del servicio que realizan, deban estar disponibles (dos semanas al mes) a cualquier hora del día. Su cuantía será de 199,65 euros mensuales por doce mensualidades, y la retribución de las horas extraordinarias que se realicen.

El servicio de guardia será semanal y comenzará desde la finalización de la jornada y hasta el principio de la siguiente. En caso de fines de semana, incluye desde las 15:00 horas del viernes hasta las 7:00 horas del lunes o siguiente día hábil. El servicio de guardias incluye además los días festivos locales, autonómicos y nacionales.

El personal que atienda la guardia localizada, llevará consigo un teléfono móvil que permitirá su localización inmediata. Además, el personal de guardia se ocupará del servicio de aguas diario para garantizar la buena calidad del citado servicio.

El personal adscrito a las guardias localizadas elaborará un calendario anual, que incluya los doce meses del año.

2. Disponibilidad y atención al servicio de alarmas: Destinado a retribuir al personal que está a disposición del Ayuntamiento (durante todo el mes) para cualquier eventualidad relacionada con la báscula municipal, los servicios de alarmas en dependencias municipales y la realización de tareas fuera de la jornada habitual, incluyendo fines de semana. Su cuantía será de 300 euros mensuales por doce mensualidades, y la retribución de las horas extraordinarias que se realicen.

3. Itinerancia durante la jornada laboral: Destinado a retribuir al personal laboral del Ayuntamiento dedicado a la limpieza de edificios municipales, atendiendo a la necesidad de trasladarse durante la jornada por todos los edificios adscritos al servicio. Su cuantía se fija en 12 euros mensuales por doce mensualidades.

Para el año 2020 y sucesivos, estas cantidades se verán incrementadas. Según se apruebe en los presupuestos generales del Estado.

Art. 36. *Horas extraordinarias.*

Se establece la prohibición de realizar horas extraordinarias y si por circunstancias excepcionales se deben realizar únicamente se abonarán aquellas cuya realización haya sido autorizada por Alcaldía. Tienen la consideración de servicios extraordinarios los realizados fuera de la jornada ordinaria de cada servicio.

BOFN

El trabajador que realice horas extraordinarias excepcionalmente podrá optar a su cobro en metálico, siendo el disfrute en tiempo de descanso correspondiente, en función de las necesidades del Servicio, la forma ordinaria de compensación.

Cuando se opte por el disfrute en tiempo de descanso se compensarán a razón de una hora y setenta y cinco de descanso por cada hora realizada en jornada festiva o nocturna, y dos horas de descanso por cada hora realizada en jornada festiva y nocturna. Susceptibles de ser acumuladas para el disfrute de uno o varios días de descanso a instancia del trabajador.

Con la previa autorización de la Alcaldía, el trabajador tendrá derecho al abono en su caso de horas extraordinarias y en todo caso el importe máximo será el correspondiente a ochenta horas anuales.

En este último caso, el precio aplicable será el recogido en la siguiente tabla, incrementándose durante la vigencia del pacto tomando como referencia lo aprobado en los Presupuestos Generales del Estado.

Grupo	Diurna	Festiva	Nocturna	Nocturna y festiva
A1 A2	24,17	27,32	30,47	33,63
B C1	18,91	22,07	25,22	28,37
C2	14,71	17,86	21,02	24,17
AP	13,66	16,81	19,97	23,12

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.

Art. 37. *Dietas y desplazamientos.*

Al empleado público que en su jornada laboral haya de realizar desplazamientos por motivos del servicio, el Ayuntamiento pondrá a su disposición los medios necesarios para ello, de no ser así, el empleado público podrá optar entre el uso de vehículo propio, abonándole los kilómetros que realice a razón de 0,19 euros o, en su defecto, el importe del transporte público colectivo, abonándosele en la nómina. Cuando por motivos de trabajo y de forma continuada (entendiéndose como tal la utilización de vehículo al menos tres días a la semana) el empleado público tenga la obligación de usar su vehículo propio, el Ayuntamiento abonará la cantidad de 20 euros mensuales.

Las dietas por manutención se cifran en la cantidad máxima de 30 euros por dieta entera, entendiéndose aquella que incluya al menos dos comidas, y de 15 euros la media dieta, debiendo acreditarse con el correspondiente justificante.

CAPÍTULO IX

MEJORAS SOCIALES

Art. 38. *Anticipos.*

La Corporación podrá autorizar, en función de su disponibilidad presupuestaria, un anticipo de dos mensualidades de nómina a devolver en un máximo de veinticuatro mensualidades, que deberá ser justificado y necesitará para su concesión el acuerdo de la comisión paritaria, con el visto bueno de Alcaldía. No podrá solicitarse un nuevo anticipo hasta que no se cancele el anterior.

Los trabajadores con contrato de duración determinada deberán devolver el anticipo antes de la finalización de dicho contrato.

Art. 39. *Incapacidad temporal.*

En caso de incapacidad laboral temporal a los trabajadores de las entidades locales 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 cincuenta por ciento 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.

Con carácter excepcional y en los siguientes supuestos debidamente justificados se establece un complemento hasta alcanzar el 100% de las retribuciones que vinieran disfrutando en cada momento por los procesos de incapacidad temporal que impliquen:

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 veinticuatro 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 servicios 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.

d) Los procesos de incapacidad temporal que se inicien durante el estado de gestación.

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

f) 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.

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

h) 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 las recaídas respecto a una misma patología aguda que inició una situación de incapacidad temporal no se 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.

Se podrá justificar la falta de asistencia al puesto de trabajo sin que exista parte de baja de incapacidad temporal por un período máximo de las horas restantes del primer día en que el empleado se persone en el médico de atención primaria y los dos días siguientes. Se considerará igualmente ausencia justificada el tiempo de realización de las pruebas diagnósticas, así como el que se requiera para la preparación o recuperación posterior y que así se acredite por el informe del facultativo correspondiente que se presentará en la Corporación.

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.

Art. 40. Licencia por antigüedad y jubilación.

Se establecen las siguientes licencias por antigüedad consistentes en el disfrute de los siguientes días de permiso retribuido:

- Veinte días naturales de permiso retribuido en el año en el que se produzca la jubilación para el personal del Ayuntamiento de Quinto.

Art. 41. Seguro de vida.

A la fecha de vencimiento de la póliza del seguro de accidentes actual el Ayuntamiento suscribirá un seguro de vida que cubra entre otras contingencias las siguientes:

a) Fallecimiento euros
b) Fallecimiento por accidente	47.000 euros
c) Fallecimiento por accidente de trabajo	47.000 euros
d) Fallecimiento por accidente de circulación	47.000 euros
e) Invalidez absoluta y permanente	47.000 euros
f) Gran Invalidez	47.000 euros

Para los años consecutivos de la vigencia de este convenio, el incremento será el mismo que el IPC real anual.

CAPÍTULO X

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

Art. 42. Salud laboral.

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 públicos.

Las partes firmantes del presente convenio estiman que la mejor protección de los empleados públicos 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 públicos, 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 se canalizará a través de los delegados de prevención.

El Ayuntamiento deberá garantizar que cada empleado público 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.

La normativa aplicable en materia de seguridad y salud laboral será: artículo 40.2 de la Constitución Española, artículos 19 y 64 del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido de la Ley de Seguridad Social, Ley Orgánica de Libertad Sindical Laborales, Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Código Penal y aquellas otras disposiciones que sean de aplicación en esta materia para todo el personal.

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. 43. El delegado de prevención.

Constituye la representación de los empleados públicos con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Las competencias del delegado serán como mínimo las establecidas en el artículo 36 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales; para su actividad contará con un crédito horario de quince horas mensuales.

Art. 44. Medidas preventivas.

Los empleados públicos tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los empleados públicos.

La Corporación se compromete a cumplir la legislación vigente y las directivas de la Unión Europea dictadas al respecto. Para ello, en el plazo de tres meses a partir de la entrada en vigor del presente convenio, se proveerá de los medios técnicos y ergonómicos suficientes para cumplir con dicha normativa.

Art. 45. *Revisiones médicas.*

Se efectuará anualmente un reconocimiento médico (voluntario para el trabajador) en horario de trabajo a todos los empleados públicos, cuyo resultado deberá trasladárseles con total garantía de confidencialidad.

En caso de que el delegado de prevención considere necesario, en función de la actividad de determinados servicios, una periodicidad menor o una revisión más específicas, se realizará de conformidad con sus resoluciones.

Art. 46. *Protección de la salud.*

Todo empleado público que por enfermedad, edad o accidente no pueda desarrollar adecuadamente su trabajo habitual, se estudiará la posibilidad de destinarlo a otro puesto de trabajo adecuado a sus aptitudes, siempre que conserve la capacidad suficiente para el desempeño del nuevo puesto de trabajo.

La solicitud se remitirá para su estudio a la comisión paritaria, la cual, previa consulta y petición de los informes oportunos, resolverá la adecuación del puesto de trabajo a las actuales circunstancias o bien su adscripción a otro puesto de trabajo.

La Corporación y el empleado público afectado se comprometen a facilitar y recibir la formación necesaria para su adecuación al nuevo puesto de trabajo. Consolidada esta situación, el empleado público pasará a desempeñar las funciones correspondientes al nuevo puesto de trabajo, garantizándole en todo caso las retribuciones fijas procedentes de su anterior situación (sueldo base, plus de convenio y complemento de puesto de trabajo que viniese percibiendo).

Art. 47. *Protección del embarazo y lactancia materna.*

La trabajadora gestante o durante la lactancia natural hasta que el menor cumpla 9 meses podrá optar dentro de su mismo servicio a ocupar otro puesto de trabajo distinto al suyo, cuando las condiciones de su puesto de trabajo puedan influir negativamente en su salud o la del hijo/a y en este sentido lo prescriba el facultativo correspondiente. Este cambio no supondrá en ningún caso modificación de su categoría ni de sus retribuciones. Finalizada la causa que motivó el cambio, se procederá con carácter inmediato a su reincorporación al destino de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato o licencia por riesgo durante el embarazo o suspensión del contrato o licencia por riesgo durante la lactancia natural, prestación regulada por la vigente Ley General de la Seguridad Social en sus artículos 134 y 135.

Finalizada la causa que motivó el cambio, se procederá con carácter inmediato a su reincorporación al destino de origen.

Art. 48. *Del 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 Corporación reconoce el derecho de los trabajadores y trabajadoras a ser informados en todas aquellas cuestiones que afecten a la gestión ambiental del Ayuntamiento y el deber de este en los términos establecidos en presente convenio.

Con el fin y atendiendo a la integración de los trabajadores y trabajadoras, 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 y sindicales así como comités de empresa, 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.

CAPÍTULO XI
RÉGIMEN DE VESTUARIO

Art. 49. 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 el órgano de representación sindical, acordará el tipo de prendas, la fecha de su entrega y la periodicidad de su renovación.

CAPÍTULO XII

DERECHOS DE REPRESENTACIÓN, ASOCIACIÓN Y REUNIÓN

Art. 50. El representante sindical.

1. El representante sindical es el órgano específico de representación de los trabajadores 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 representante sindical podrá disponer de quince horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación.

Art. 51. Derechos sindicales.

Por la Alcaldía se articularán los mecanismos necesarios para garantizar el conocimiento y participación de la representación de los trabajadores 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 trabajadores 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.
3. Con cargo a las horas sindicales, los delegados dispondrán de las facilidades necesarias para informar durante la jornada laboral, para ausentarse del puesto de trabajo por motivos sindicales, todo ello previa comunicación a la alcaldía, quedando esta obligada a la concesión del permiso obligatoriamente.

No se incluirán en el cómputo de estas horas las que se realicen por intereses de la Corporación, ni las referidas al proceso de negociación.

Art. 52. Garantías personales.

La representación de los trabajadores tendrá las siguientes garantías:

1. 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.

2. 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 trabajadores no podrá 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. 53. 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. 54. *Derecho de reunión.*

1. Están legitimados para convocar una reunión:

a) Las organizaciones sindicales con representación en el Ayuntamiento de Quinto.

b) Los representantes de los trabajadores.

c) Cualesquiera trabajadores del Ayuntamiento, siempre que su número no sea inferior al 40% 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 XIII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 55. *Régimen disciplinario.*

Se entiende por falta toda acción u omisión que suponga quebrando 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 los trabajadores incluidos 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) La no presentación de los partes de baja y de conformidad de enfermedad.

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

f) El incumplimiento de los derechos y obligaciones del trabajador, 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 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 fidelidad a la Constitución en el ejercicio de sus funciones.

b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

c) El abandono del servicio.

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 secretos oficiales así como declarados por ley o clasificados como tales.

f) La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.

g) La violación de la neutralidad o independencia políticas, utilizando las facultades atribuidas para influir en proceso electoral de cualquier naturaleza y ámbito.

h) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.

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

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

k) La participación en huelgas, a los que la tengan expresamente prohibida por ley.

l) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en casos de huelga.

m) Los actos limitativos de la libre expresión de pensamiento, ideas y opiniones.

n) Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en un período de un año.

o) El acoso 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.

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

Art. 56. Procedimiento de denuncia.

Todo trabajador podrá dar cuenta, por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan falta de respeto a su intimidad o la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La Corporación, a través del órgano directivo a que estuviera adscrito el interesado, abrirá diligencias e instruirá en su caso, el expediente disciplinario que proceda, previa comunicación y audiencia a la representación de los trabajadores.

Art. 57. Presunción de inocencia.

Todos los trabajadores tienen derecho a la presunción de inocencia, en tanto en cuanto no hubiera resolución alguna del expediente disciplinario que se incoase, por ello no podrán ser suspendidos cautelarmente.

CAPÍTULO XIV

OTRAS MATERIAS

Art. 58. Asesoramiento y defensa legal.

El Ayuntamiento garantiza la defensa jurídica de sus trabajadores 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 trabajador.

A través de los servicios municipales se arbitrarán las fórmulas adecuadas para el asesoramiento con carácter previo de los trabajadores 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. 59. 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 trabajadores con cualquier tipo de discapacidad.

Los trabajadores 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.

Art. 60. Funcionarización.

La comisión paritaria realizará el estudio de la plantilla municipal y hará la propuesta de plazas funcionarizables a los órganos competentes del Ayuntamiento.

CLÁUSULAS ADICIONALES

1. No discriminación. — Con la finalidad de no establecer discriminación alguna entre el matrimonio legal y la unión de hecho convenientemente acreditada, las referencias existentes a lo largo de todo el convenio con respecto al cónyuge y a los familiares de este se entenderán aplicadas a las uniones de hecho.

2. Condiciones más beneficiosas. — Aquellos empleados que, por aplicación de las normas convencionales vigentes, a la fecha de entrada en vigor del presente

convenio vinieran percibiendo cantidades salariales superiores a las establecidas en el mismo, se respetarán como condición más beneficiosa, estableciéndose un complemento personal para aquellos empleados que se encuentren en dicha situación.

3. El Ayuntamiento de Quinto se compromete a la realización de una valoración de los puestos de trabajo en el período de vigencia del presente convenio.

4. Los puestos de trabajo relacionados con el monitoraje de actividades deportivas (uno o dos grupos deportivos con o sin desplazamiento) y/o monitores culturales con un contrato inferior a las cuatro horas semanales y ocho meses al año incluirán en su retribución mensual, antigüedad, las pagas extras prorrateadas, las vacaciones y los días de asuntos propios de forma que, a la finalización del contrato, no queden por disfrutar ninguno de esos conceptos.

5. Los puestos de trabajo relacionados con la escuela de música tendrán prorrateadas las pagas extras, la antigüedad, y se incluyen en el devengo mensual los días de vacaciones y asuntos propios, debido a que la jornada varía en función de las necesidades del servicio.

6. Los puestos de trabajo relacionados con el Museo de las Momias (guías turísticos) dispondrán de un mes completo de vacaciones al igual que el resto de personal. Su jornada laboral se distribuye en viernes, sábados, domingos y festivos, por lo que las vacaciones equivalen a cinco fines de semana al año de descanso.

ANEXO I

GRADOS DE PARENTESCO POR CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD



ANEXO II

GRUPOS DE CLASIFICACIÓN Y CATEGORIAS PROFESIONALES

El Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, establece los cuerpos y escalas de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso en los siguientes grupos, y en aras de una equiparación de todos los empleados públicos, el personal al servicio del Ayuntamiento de Quinto tendrá los siguientes grupos:

Subgrupo A1: Título de doctor, licenciado, ingeniero, arquitecto o equivalente.

Subgrupo A2: Titulado medio, formación profesional de tercer grado o equivalente.

Grupo B: Técnico superior.

Subgrupo C 1: Bachiller, formación profesional de segundo grado o equivalente.

Subgrupo C2: Graduado escolar, formación profesional de primer grado o equivalente.

Agrupación profesional: Certificado de escolaridad o sin titulación académica.

CATEGORIAS PROFESIONALES:

Subgrupo A1: Técnico de administración general. Licenciados.

SubgrupoA2: Diplomado universitario.

Grupo B: Técnico superior.

Subgrupo C1: Administrativo. Técnico auxiliar de juventud o de jardín de infancia. Encargado.

Subgrupo C2: Oficiales oficio: albañiles, fontaneros, jardineros, electricistas, carpinteros, etc. Auxiliar de guardería. Auxiliar administrativo. Monitor.

Agrupación profesional: Ayudantes de oficio, operario de servicios, peón, subalterno, personal de limpieza, ordenanza.

ANEXO III

RETRIBUCIONES

RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO 2019

Personal laboral

Denominación del puesto	G	N	Básicas	Dest.	Esp.	Trienio	Bruto mes
Profesor educación personas adultas	A2	18	1.017,79	419,02	205,45	36,93	1.642,26
Maestra escuela infantil	A2	18	1.017,79	419,02	193,04	36,93	1.629,85
Diplomado de turismo/Guía de museo	A2	18	1.017,79	419,02	0	36,93	1.436,81
Terapeuta ocupac. + coord. Centro Día	A2	18	1.017,79	419,02	193,04	36,93	1.629,85
Técnico superior escuela infantil	B	14	889,68	323,74	0	32,41	1.213,42
Técnico auxiliar juventud-espacio joven	C1	14	764,19	323,74	43,41	27,95	1.131,34
Técnico auxiliar infancia-ludoteca	C1	14	764,19	323,74	98,78	27,95	1.186,71
Monitor deportivo	C2	14	636,01	323,74	153,4	19,02	1.113,15
Oficial servicios múltiples	C2	14	636,01	323,74	489,23	19,02	1.448,98
Auxiliar administrativo	C2	14	636,01	323,74	262,67	19,02	1.222,42
Socorrista piscinas municipales	C2	14	636,01	323,74	314,79	19,02	1.274,54
Monitor Aula Socioeducativa	C2	14	636,01	323,74	396,57	19,02	1.356,32
Monitor actividades con menores	C2	14	636,01	323,74	98,78	19,02	1.058,53
Auxiliar sociosanitario Centro de Día	AP	12	582,11	276,04	193,04	14,32	1.051,19
Operario de servicios múltiples	AP	10	582,11	228,41	480,91	14,32	1.291,43
Operario de limpieza de edificios	AP	10	582,11	228,41	177,65	14,32	988,17
Conserje edificios públicos	AP	10	582,11	228,41	449,16	14,32	1.259,68
Operario cocinero Centro de Día	AP	10	582,11	228,41	193,04	14,32	1.003,56
Operario de servicios y jardinería	AP	10	582,11	228,41	347,87	14,32	1.158,39

PUESTO TRABAJO	Bruto /hora	Bruto/mes
Docente escuela de música/docente taller cultural	20,65	
Director de banda de música o coral municipal	32,70	
Monitor deportivo por cada grupo sin competición		119,03
Monitor deportivo por cada grupo con competición		231,59