

Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE PALENCIA

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

Convenio o Acuerdo: AYUNTAMIENTO DE GRIJOTA

Expediente: 34/01/0061/2017

Fecha: 22/12/2017

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Código 34100212012017.

Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo de la empresa **AYUNTAMIENTO DE GRIJOTA**, que fue suscrito por la Comisión Negociadora el día 25-10-2017, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en la Orden de 12-09-97 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, sobre creación del Registro de los Convenios Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

Esta Oficina Territorial de Trabajo de Palencia,

ACUERDA

- 1.- Ordenar** la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.
- 2.- Disponer** su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA de Palencia.

Palencia, 22 de diciembre de 2017.- El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo.-P.R. del Delegado Territorial de 14-12-2017.- Mercedes Pozas Pardo.

CONVENIO DE LOS TRABAJADORES DEL AYUNTAMIENTO DE GRIJOTA

CAPÍTULO I - ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Artículo 1.- Ámbito funcional.

- 1.- El presente Convenio se concierne dentro de la normativa legal sobre la materia y será de aplicación a todo el personal laboral al servicio de la Corporación Municipal del Ayuntamiento de GRIJOTA. Quedará excluido de este Convenio, el personal que ingrese a través de planes de empleo específicos.
- 2.

Artículo 2º - Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor al **día 1 de junio de 2017 a 31 de diciembre de 2019** sin perjuicio de su firma por el Ayuntamiento de GRIJOTA y por las Centrales Sindicales negociadoras del mismo.

Artículo 3º - Comisión de aplicación o Interpretación del Convenio/Acuerdo.

Dentro de los treinta días siguientes a la publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA del presente Acuerdo Marco, se constituirá una Comisión de Seguimiento (vigilancia e interpretación del convenio) formada por los delegados electos FIRMANTES DEL CONVENIO y el Ayuntamiento.

Serán funciones de la Comisión:

- a) Interpretación y evaluación del desarrollo del presente convenio/acuerdo.
- b) Actualización y puesta al día del presente convenio, cuando su contenido resultase afectado por disposiciones legales o reglamentarias que afecten a su aplicación.
- c) Mediación como solución extrajudicial de conflictos derivados de la aplicación o interpretación de este convenio.

Esta Comisión deberá reunirse de forma ordinaria una vez al semestre y, de forma extraordinaria, cuando alguna de las partes lo requiera

Clausula de Inaplicación. En los supuestos de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo contemplados en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, de existir desacuerdo en el periodo de consultas, cuya duración no será superior a quince días, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión de Aplicación del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuese planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos a tal fin establecidos en el seno del SERLA.

Artículo 4º- Denuncia del convenio.

Cualquiera de las partes legitimadas para ello, podrá denunciar formalmente el Convenio en el último trimestre del último año en vigor. Denunciado el Convenio y hasta que no se logre acuerdo expreso, se mantendrá aquél en todo su contenido.

Artículo 5º- Consideración de cónyuge.

A los efectos de lo establecido en el presente convenio, todas las referencias hechas a los derechos de los cónyuges, se extienden también a las parejas de hecho, que con independencia del sexo estén inscritas en el registro correspondiente.

CAPÍTULO II. - JORNADA, HORAS EXTRAORDINARIAS, VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS, CONCILIACIÓN Y VIOLENCIA DE GENERO, REDUCCIÓN DE JORNADA Y EXCEDENCIAS.

Artículo 6º- Jornada laboral.

La jornada laboral será de **37,5 horas semanales**, procurando una homogeneización de la jornada laboral siendo la jornada anual de **mil seiscientos cuarenta y dos y media horas, 1.642,5 h.**

La organización y la distribución de los tiempos de trabajo de la jornada laboral es competencia de la entidad local, que deberá distribuirla con criterios de eficiencia, en el marco de la mesa general de negociación, entre Corporación y Sindicatos. No obstante, el número de horas de trabajo efectivo deberá atender a criterios de distribución que conjuguen la eficacia en la prestación de los servicios con el derecho a la conciliación de la vida personal y familiar, posibilitando en la medida de lo posible una jornada genérica, matinal, intensiva y flexible.

Se considerarán festivos: los domingos, fiestas de carácter nacional, autonómica, y locales, más los días 24 y 31 de diciembre.

Durante la jornada laboral completa se tendrá un descanso de treinta minutos que será considerado como tiempo efectivo de trabajo.

Con carácter general el horario será de 7:30 a 15 horas de lunes a viernes. Para el personal de servicios especiales, su calendario laboral en ningún caso podrá superar las horas establecidas al del resto de trabajadores de la propia administración, si bien se fijará el calendario en la propia mesa de negociación con carácter anual.

Se podrá flexibilizar, hasta una hora a mayores, previa solicitud y autorización expresa y siendo preciso que sea compatible con la adecuada prestación del servicio, en los siguientes supuestos:

- Para quienes tengan a su cargo personas mayores, hijos o hijas menores de 12 años, así como en acogimiento tanto pre-adoptivo como permanente aunque éstos sean provisionales, o personas con discapacidad, y a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad o personas que convivan el mismo domicilio que el trabajador.
- Para familias monoparentales y con carácter excepcional y para un tiempo limitado, previa autorización, por motivos relacionados con la atención a la familia.

TIPOS DE JORNADAS:

Las jornadas ORDINARIA son las que se realizan de lunes a viernes en horario diurno.

- Las Jornadas NOCTURNA serán las que se cumplan dentro del horario de 22,00 h a las 06:00 h del día siguiente.
- Las Jornadas FESTIVAS serán aquellas que coincidan con cualquier domingo, día festivo de carácter nacional, autonómico o local, así como las desarrolladas el 24 y el 31 de diciembre.
- Las Jornadas FESTIVAS y NOCTURNAS, serán las que coincidan dentro de los apartados anteriores de Jornadas Nocturnas más Jornadas Festivas.
- Las jornadas ESPECIALES serán las que engloban todos aquellos servicios que deben prestarse en régimen de turnos, en horario nocturno, durante fines de semana y días festivos o en jornada partida.

Se establecen las siguientes limitaciones a la jornada diaria y cuando ésta se desarrolle en cómputos superiores a la semana:

- Podrán computarse las jornadas anualmente en periodos de trabajo diferentes al semanal, garantizando en todo caso el cumplimiento de la jornada máxima anual establecida de 1.642,5 h. y que entre un período de trabajo y otro existan como mínimo 48 horas continuadas de descanso.
- Cuando la prestación tenga un carácter normalizado, es decir que se preste durante la jornada diurna y de lunes a viernes, la jornada diaria no podrá ser superior a 8 horas ni inferior a 6, sin que supere en ningún caso el cómputo anual establecido.
- En determinados casos, que debido a las circunstancias especiales de su servicio, tengan que realizar su jornada en días festivos, serán compensados con mayor retribución, con descanso o con ambos sistemas, siendo estos últimos casos a opción del empleado, si el servicio lo permite.

El Ayuntamiento potenciará el principio de creación de empleo cuando se observe una acumulación de servicios extraordinarios cuya cuantificación en horas a cómputo anual supere en 2/3 las correspondientes por cada puesto de trabajo.

Artículo 7º- Horas extraordinarias.

Las gratificaciones retribuirán los servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada laboral y no podrán ser fijos en su cuantía, ni periódicos en su devengo.

La realización de servicios extraordinarios quedará restringida a aquellos casos en que sea imprescindible y absolutamente necesaria su realización. En todo caso habrá de notificarse la orden de realización de las mismas por escrito.

Los servicios extraordinarios serán inexcusables cuando vengan exigidos por necesidades de reparar siniestros, otros daños y/o actuaciones urgentes, así como en caso de riesgo de pérdidas de materias primas.

Los servicios extraordinarios justificados por necesidades propias de la naturaleza de la actividad que en cada caso se desarrolle, no podrán superar en cómputo anual que supere las 80 horas por empleado.

Los servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal que se realicen por necesidades del trabajo ordinario del Servicio serán retribuidos del siguiente modo:

Las horas generadas durante el periodo mensual serán compensadas de una u otra forma al mes siguiente de su realización.

POR COMPENSACIÓN MONETARIA

HORA REALIZADA EN DÍA LABORABLE _____	16 €/h
HORA REALIZADA EN DÍA LABORABLE Y NOCTURNA _____	16 €/h
HORA REALIZADA EN FESTIVO _____	16 €/h
HORA REALIZADA EN FESTIVO Y NOCTURNA _____	16 €/h

POR COMPENSACIÓN HORARIA

HORA REALIZADA EN DIA LABORABLE _____	1h1/2
HORA REALIZADA EN DIA LABORABLE Y NOCTURNA _____	2h
HORA REALIZADA EN FESTIVO _____	2h
HORA REALIZADA EN FESTIVO Y NOCTURNA _____	2h1/2h

Artículo. 8º- Vacaciones.

Los empleados públicos tendrán derecho a 22 días hábiles de vacaciones al año o de los días que en proporción correspondan si el tiempo de prestación de servicios fuese menor.

Las vacaciones anuales podrán disfrutarse, a elección del trabajador, ininterrumpidamente o periodos fraccionados dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente.

En el caso de periodos fraccionados, los 22 días hábiles podrán distribuirse libremente por el interesado, siempre que quince días hábiles se disfruten entre el día 1 de junio y el 30 de septiembre y los siete restantes podrán disfrutarse por días hábiles no consecutivos, siempre de acuerdo a las necesidades del servicio.

Serán considerados para estos efectos los sábados como días no hábiles. En el caso de jornadas especiales se considerarán hábiles los días que por planilla o calendario le corresponda trabajar al empleado público.

El personal podrá optar al retraso de sus vacaciones si no puede iniciarlas como consecuencia de incapacidad temporal declarada con anterioridad al inicio del periodo.

Los trabajadores que presten servicio en la GUARDERÍA MUNICIPAL del Ayto. de Grijota, anualmente confeccionarán su propio calendario Laboral reflejando en él sus vacaciones y permisos cumpliendo siempre y en todo caso su jornada laboral anual que para el año 2017 será de 1642,5 h.

El personal Laboral del Ayto. conocerá la fecha de disfrute de las vacaciones solicitadas en el primer trimestre del año en curso a la fecha de su disfrute.

Artículo 9º- Licencias y permisos RD. 10/2015.

1. Por lactancia de un hijo menor de doce meses se tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.
2. Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.
3. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.
4. Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la/el empleado/a público tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas y treinta minutos diarios percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.
5. Los empleado públicos cuya relación laboral sea indefinida, podrán solicitar licencias sin sueldo por tiempo acumulado no superior a tres meses cada dos años. Durante el período de licencia se mantendrán todos los derechos a excepción del de retribución.
6. Por razones de guarda legal, cuando el personal tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.
7. Tendrá el mismo derecho el trabajador que precise encargarse del cuidado directo de un familiar de primer 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.
8. Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, empleado público tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.
9. Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.
10. Dos días que coincidirán con el 24 y 31 de diciembre. En el caso de jornadas especiales, para aquellos empleados que según su calendario tengan que cumplir con el servicio público que prestan durante alguno de estos dos días en turno de noche, se considerará a todos los efectos como día festivo.
11. Seis días, a elección del empleado público, por asuntos particulares.

12. La aplicación de los días de Premio por antigüedad y Premio por Vacaciones que reconoce el RD 10/2015 al personal Funcionario se harán extensivos al personal Laboral del Ayto. de GRIJOTA.
13. Además de los días de libre disposición, los empleados públicos tendrán derecho al disfrute de un día más por cada uno de los festivos anuales que coincidan en sábado. En todo caso, los permisos por asuntos particulares se disfrutarán dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente.
14. Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.
15. Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.
16. Derecho a recibir asistencia médica durante la jornada laboral por necesidades propias o por visitas médicas de familiares dentro del primer grado de consanguinidad y discapacitados a su cargo que no puedan valerse por sí mismos, siempre que se justifique la imposibilidad de acudir fuera de la jornada ordinaria.
17. Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, dos días y tres si ello supone cambio de localidad de residencia.
18. Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.
19. Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las empleadas públicas embarazadas, por el tiempo indispensable.

Artículo. 10º- Permisos por conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y la de violencia de género.

A.- Permiso por parto: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas.

Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. 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. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de 16 semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

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.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos 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.

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

B.- Permiso por adopción o acogimiento, tanto pre-adoptivo como permanente o simple.

Tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del funcionario, a partir de la decisión administrativa o judicial de 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.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en períodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

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.

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 exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, 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 o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las Leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

C.- Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo.

Tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados anteriormente.

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 empleado público, durante todo el período de duración del permiso, y en su caso, durante los períodos posteriores al disfrute de éste, 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 parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento 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 empleada municipal.

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

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

Artículo. 11^º- Reducción de Jornada.

Tendrá derecho a una reducción de jornada de hasta el 50%, con disminución proporcional de retribuciones, el personal que por razones de guarda legal tenga al cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida o de una persona mayor que requiera especial dedicación.

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

CAPÍTULO III. – EMPLEO PÚBLICO

Artículo 12º- Empleo Público.

Las partes manifiestan su voluntad de configurar una estructura organizativa municipal en la que el empleo estable sea el principio que la inspire.

El Ayuntamiento aprobará la Oferta de Empleo Público previa negociación con los representantes del personal. Se determinará el número y características de los puestos de trabajo a incluir en la Oferta de Empleo Público y hasta un diez por cien adicional, debiéndose obligatoriamente realizar las convocatorias necesarias antes de la finalización del año en curso.

Se fomentará de modo especial la promoción interna dentro del Ayuntamiento.

Si así se recoge en las correspondientes bases de la convocatoria que rijan el proceso selectivo, en los tribunales de selección podrá participar, como observador, un representante de los sindicatos con representación en el Ayuntamiento.

La selección del personal al servicio de las Administraciones Locales seguirá los principios establecido en el Estatuto Básico del Empleado Público.

El fin principal será la conversión de empleo temporal, desempeñado interina o temporalmente por trabajadores de este Ayuntamiento, en empleo estable, a través de las correspondientes ofertas de Empleo Público (OEP), evitando contrataciones para puestos de trabajos estables y estructurales y consolidando empleo.

Los procesos selectivos garantizarán el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad; y se desarrollarán conforme a lo dispuesto en el artículo 61 del EBEP.

Artículo 13º - Privatizaciones.

Cualquier privatización que se produzca en el Ayuntamiento de GRIJOTA, no supondrá la pérdida de ningún puesto de trabajo fijo del personal del Servicio afectado en el mismo, siendo reasignados a otro puesto de trabajo con carácter fijo sin merma alguna de retribuciones, respetando el mismo grupo y categoría.

CAPÍTULO IV. – RETRIBUCIONES

Artículo 14º - Retribución.

La distribución de las retribuciones se realizará en el ámbito de la Mesa de Negociación del Ayuntamiento, dentro de los márgenes económicos legales, fijados por el RD 861/86 a tal efecto, previa catalogación y valoración de los puestos de trabajo.

Artículo 15º- Pagas extraordinarias.

Las pagas extraordinarias serán dos al año, una en junio, y otra en diciembre, cada una por el importe de una mensualidad de retribuciones básicas más la totalidad de las retribuciones complementarias.

Artículo 16º- Incremento salarial.

El incremento anual de las retribuciones de los trabajadores al servicio del Ayuntamiento, se determinará con arreglo a lo que establezca cada año la respectiva Ley de Presupuestos general del Estado. Tendrá revisión anual la diferencia generada entre el IPC del año aplicado y el IPC real, aplicándose a cada uno de los trabajadores en la primera nómina una vez conocido este último IPC real.

Artículo 17º- Complementos.

- **Jornada partida:** Retribuye aquellos puestos de trabajo que de forma reglada y continua, y según calendario marcado por el Ayuntamiento, realizan una jornada laboral de mañana y tarde. La cuantía mensual será de 100 € y será proporcional al periodo que realmente han sido trabajados.
- **Especial disponibilidad horaria:** Retribuye aquellos puestos de trabajo que de forma reglada y continua, y según calendario marcado por el Ayuntamiento, para realizar trabajos fuera de su jornada laboral habitual, siempre que los mismos estén relacionadas con las funciones propias del puesto de trabajo. La cuantía mensual será de 100 € y será independiente de su gratificación por servicio extraordinario.
- **Plus de nocturnidad:** Retribuye aquellos puestos de trabajo que realizan toda la jornada laboral en horario nocturno. La cuantía mensual será de 200 € y será proporcional al periodo que realmente han sido trabajados.

- **Plus de penosidad:** Retribuye aquellos puestos de trabajo que puntualmente se vean afectados por ese tipo de trabajos de especial penosidad. La cuantía mensual será de 100 € para los trabajadores con especial dedicación y 25 € para los trabajos en días especiales.
- **Plus de festivo:** Retribuye aquellos puestos de trabajo que por su jornada especial, o por un trabajo específico, realiza su jornada en días considerados como festivos en convenio. La cuantía diaria será de 10 € por asistencia al trabajo, independiente de su gratificación por servicio realizado.
- **Complemento Personal:** Retribuye aquellos trabajos que de forma continuada y extraordinaria se realicen.
- **Bolsa de horas:** Retribuye aquellos puestos que estén adscritos a una bolsa de 100 horas anuales para la realización de trabajos extraordinarios. La cuantía mensual será de 150 €. Será de aplicación dicha bolsa con la adscripción y la firma al documento confeccionado al efecto.

Artículo 18º- Antigüedad.

El complemento de antigüedad estará constituido por trienios que se considerarán perfeccionados en el mes de vencimiento. Los empleados públicos, con relación de empleo de carácter temporal, tendrán derecho a la percepción de trienios, siempre y cuando presten servicios, continuados o no, durante tres o más de tres años. En ningún caso la percepción del complemento de antigüedad menoscabará la naturaleza temporal del contrato de trabajo. A los trabajadores temporales, al igual que al personal laboral fijo, se les computará los servicios previos prestados en el Ayuntamiento y sus organismos autónomos o en cualquier otra Administración Pública.

La cuantía del trienio será de 22,00 €.

CAPÍTULO V. – DERECHOS, ACCIÓN Y ASISTENCIA SOCIAL Y SALUD LABORAL

Artículo 19º- Responsabilidad Civil.

El Ayuntamiento se hará cargo en su totalidad, de la cuantía económica a la que por responsabilidad civil pudiera ser condenado el empleado público por hechos ocurridos en el desempeño de su cargo.

Artículo 20º- Asistencia Jurídica.

El Ayuntamiento prestará asistencia jurídica a todos los empleados públicos a su servicio en cualquier procedimiento judicial de orden civil o penal que se les incoe en el ejercicio de sus funciones, así como actuaciones que se promuevan en su contra con carácter preliminar al proceso, o en el ámbito policial o gubernativo. Dicha asistencia se hará efectiva por medio de abogado.

El Ayuntamiento concertará los servicios jurídicos que correspondan en cada caso, que asesorarán y representarán al empleado público, tramitará los documentos necesarios en cada procedimiento y le acompañará ante los Tribunales que lo requieran por actos realizados durante el servicio. Todos los gastos que origine la asistencia jurídica correrán a cargo del Ayuntamiento.

En el caso de detención de un empleado público, se aplicará la legislación más favorable.

Artículo 21º - Fallecimiento, seguro de vida y accidente.

Durante la vigencia del presente Convenio, y a través de la póliza de seguros suscrita a estos efectos, el Ayuntamiento en caso de muerte, invalidez total, absoluta o gran invalidez por accidente de trabajo o enfermedad profesional, indemnizará al empleado público o a los herederos con 70.000 €, por una sola vez. Estas cantidades serán independientes de cualquier otra, que se cobre por cualquier motivo.

Artículo 22º- Asistencia sanitaria.

Anualmente y con carácter voluntario, se realizará reconocimiento médico completo que incluirá revisiones oftalmológica, odontológica, ginecológica y demás obligatorias por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En su caso los costes de desplazamientos y laborales necesarios para llevar a efectos dichas revisiones serán a cargo de este Ayuntamiento.

Artículo 23º- Prestaciones sanitarias.

En caso de accidente laboral o enfermedad profesional los gastos en medicinas o prótesis (incluso gafas) que no estén cubiertos por la Seguridad Social o Mutua de Accidentes, serán abonados por el Ayuntamiento.

Artículo 24º- Renovación del permiso de conducir.

El Ayuntamiento abonará los gastos que supongan la nueva tramitación para la renovación del Carnet de Conducir en los puestos de trabajo en que se exija para la realización de sus funciones y no fue requerido en sus bases a la hora de su ingreso.

Artículo 25º- Formación Profesional.

La formación es un instrumento fundamental para la profesionalización del personal al servicio del Ayuntamiento y para la mejora permanente y continua del servicio público. La paulatina implantación de la Carrera Profesional facilita la formación y el reciclaje profesional.

El Ayuntamiento se compromete a la formación de sus empleados conjuntamente con los sindicatos firmantes del presente Acuerdo o convenio, se profundizará en la elaboración y ejecución de Planes de Formación Continua para los empleados públicos locales y proporcionará los tiempos necesarios para la realización de los cursos, con un máximo de 50 horas al año, entendiéndose como tiempo efectivo de trabajo el empleado en su realización.

La Administración facilitará cursos para la preparación de las pruebas para promoción interna, según los criterios que se establezcan en cada momento.

Para la adaptación a un nuevo puesto de trabajo a petición del servicio en cuanto a la necesidad de adaptación a nuevas tecnologías y/o especialización laboral; este periodo de formación se entenderá como tiempo de trabajo a todos los efectos.

Artículo 26º- Promoción y Carrera Profesional.

Los trabajadores fijos de este Ayuntamiento tendrán derecho a la promoción profesional.

Artículo 27º- Movilidad entre Administraciones.

En aplicación del artículo 84 del Estatuto Básico del Empleado Público se posibilitará la movilidad de los empleados públicos dentro del marco de la Administración local de Castilla y León.

Artículo 28º- Incapacidad Temporal.

Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias comunes, durante los tres primeros días, se reconocerá un complemento retributivo del 50 % de las retribuciones que se vengán percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad. Desde el día cuarto hasta el vigésimo, ambos inclusive, se reconocerá una prestación económica equivalente a un 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, inclusive, se reconocerá una prestación equivalente al 100% de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales, la prestación reconocida por la Seguridad Social se complementará, desde el primer día, hasta alcanzar el 100% de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

Cuando la incapacidad temporal derive en hospitalización o sea como consecuencia de la propia IT común agravada, debidamente justificada, corresponderá el 100% de las retribuciones que debieran percibir en ese momento, si no hubiera existido la incapacidad.

Se entiende que aunque no exista hospitalización el trabajador tendrá derecho a percibir el 100% de las retribuciones cuando la gravedad de su IT no conlleva ingreso hospitalario pero los informes médicos determinan que el trabajador no puede valerse por sí mismo y necesita la asistencia de otra persona.

Artículo 29º- Anticipos reintegrables.

Los empleados públicos, para los casos de necesidad justificada, a un préstamo sin interés de hasta tres mensualidades de sus retribuciones, siendo la concesión de dicho préstamo otorgada por el Alcalde/sa, según la disponibilidad.

Las cantidades prestadas se reintegrarán por el trabajador en el periodo de veinticuatro meses siguientes a la concesión del préstamo o en otro periodo menor a elección del trabajador mediante la detracción mensual de la parte proporcional correspondiente.

Artículo 30º- Homologación de vestuario.

Anualmente se reunirá la administración con la representación Social a fin de elegir el vestuario, adecuado y homologado, se hará entrega al personal de este Ayuntamiento como medida para garantizar la Prevención, Seguridad y Salud de los empleados, y en su medida se facilitará aquel que haya perdido las cualidades técnicas con las que fue creado, dentro de los cinco primeros meses de cada año.

Artículo 31º- Participación y Derechos Sindicales.

Será de aplicación lo regulado en la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS).

En el ámbito de cada entidad local podrán establecerse bolsas de horas sindicales de carácter anual, de modo que el crédito horario de los representantes de un mismo sindicato pueda ser utilizado indistintamente por cualquiera de ellos siempre que los servicios lo permitan, en los términos establecidos en la legislación vigente que le sea de aplicación.

Se reconoce la figura del Delegado Sindical del sindicato que cuente con delegados de personal con los mismos derechos que el Delegado de Personal, excepto el de quince horas mensuales también acumulables anualmente.

Se Habilitará un tablón de anuncios para la información Sindical.

Artículo 32º- Jubilación y Jubilación Anticipada

El Ayto. concederá a cualquier trabajador de su plantilla que cumpla los requisitos exigidos por la legislación al respecto y solicite por escrito su intención de acogerse al mismo, el contrato relevo en una proporción del 25%-75% y/o en todo caso se ajustará en ambos casos a la legislación vigente en el momento de su solicitud.

DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA

Los firmantes de este acuerdo, en el plazo de un año a partir de la entrada en vigor del mismo y a través de su Comisión de Seguimiento, redactarán un Catálogo de Funciones y una Relación de Puestos de Trabajo que incluirá los conceptos que se deberán utilizar para la valoración de los puestos y las funciones a desarrollar en dichos puestos.

ANEXO 1

LA TABLA SALARIAL QUE SE INCLUYE SE ADAPTA A LOS DIFERENTES PUESTOS DE TRABAJO DEL AYTO. GRIJOTA

CATEGORIA PROFESIONAL	GRUPO/NIVEL	SUELDO	C. DESTINO	C.ESPECIFICO	ANTIGUEDAD	BOLSA HORAS	TOTAL
DIREC.GUARDE.	A2/20	978,26	448,55	200,00	44,00		1670,81
EDU. INFANTIL	C1/16	734,51	356,97	150,00	66,00		1307,48
					0,00		1241,48
					44,00		1285,48
Monitor Ocio	C1/15	734,51	334,03	150,00	0		1218,54

CATEGORIA PROFESIONAL	GRUPO/NIVEL	SUELDO	C. DESTINO	C.ESPECIFICO	ANTIGUEDAD	BOLSA HORAS	TOTAL
ENCARG.S.MULT.	C2/18	611,31	402,73	246,01	154,00	150,00	1564,05
AUX. ADMIN.	C2/18	611,31	402,73	461,26	279,56		1754,86
	C2/18	611,31	402,73	461,26			1475,30
2-OFI.2ª-SERV.	PS/14	559,50	311,16	139,00	176,00	150,00	1335,66
1-PEON SERV.	PS/14	559,50	311,16	139,00	22,00	150,00	1181,66
PERS.LIMPIEZA	Ps/10	559,50	219,73	370,00	176,00		1325,23
					22,00		1171,23
					132,00		1281,23

EL ALCALDE

DAVID ONTANEDA BRAVO

EN REPRESENTACION DE CSIF

VALENTIN MARTINEZ ARENILLAS

PORTAVOZ DE C'S

JORGE LLANOS MARTIN

REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES

ENRIQUE SANCHEZ VIÑA

PORTAVOZ DE P.P.

JESUS TAPIA CEA