

Reunidos en Trespaderne a las 12:30 horas del lunes 24 de abril de 2023 las siguientes personas:

En representación del Ayuntamiento de Trespaderne, la alcaldesa-presidenta, XXXXXXXXXXXX Torre.

Por la representación de los trabajadores: XXXXXXXXXXXX

Como asesor de la representación de CCOO: XXXXXXXXXXXX

Y actuando como secretario municipal: XXXXXXXXXXXX

Por unanimidad de los presentes se aprueba rectificar el convenio que había sido suscrito el viernes 3 de febrero de 2023 para incluir la referencia al 82.3 del Estatuto de los Trabajadores así como corregir el error que existía en el artículo 12.a ya que donde decía provincia debía decir localidad.

AYUNTAMIENTO TRESPADERNE

2023 - 2026

-ÍNDICE-

<u>CAPÍTULO I: Condiciones generales</u>	2
Artículos 1 al 6	2-5
<u>CAPÍTULO II: Jornada de trabajo, permisos, vacaciones y excedencias</u>	5
Artículos 7 al 15	5-11
<u>CAPÍTULO III: Régimen de Retribuciones, servicios extraordinarios e incapacidad temporal</u>	11
Artículos 16 al 27	11-14
<u>CAPÍTULO IV: Clasificación profesional, acceso, promoción y formación</u>	14
Artículos 28 al 33	14-17

<u>CAPÍTULO V: Mejoras de carácter social y asistencial, jubilación</u>	17
Artículos 34 al 39	17-19
<u>CAPÍTULO VI: Seguridad y salud laboral</u>	19
Artículos 40 al 43	19
<u>CAPÍTULO VII: Derechos sindicales y de representación</u>	20
Artículos 44 al 46	20
<u>CAPÍTULO VIII: Régimen disciplinario e incompatibilidades</u>	21
Artículos 47 al 48	21
<u>CLAÚSULAS ADICIONALES</u>	21
<u>CLAÚSULA FINAL</u>	21

-CAPÍTULO I-
CONDICIONES GENERALES

Artículo 1 - Partes negociadoras y ámbito de aplicación

Las partes negociadoras del presente acuerdo son, por un lado, el Ayuntamiento de Trespaderne, representado por el Sra. Alcaldesa, en virtud del artículo 21.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril de Bases de Régimen Local, y, por otro lado, por la representación sindical del personal laboral (CCOO) del Ayuntamiento de Trespaderne.

El presente convenio será firmado por las partes negociadoras y sometido a ratificación en la primera sesión que celebre el órgano competente después de la firma.

Una vez aprobado el presente acuerdo por la Corporación, se procederá a la publicación de su texto íntegro en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos, entregándose una copia del mismo a cada persona trabajadora.

El texto resultará de aplicación a todo el personal laboral que preste servicios en este Ayuntamiento.

Artículo 2 - Ámbito temporal

La duración del presente acuerdo será desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2026, salvo para aquellos aspectos que en el propio acuerdo se disponga otro periodo distinto.

Finalizado el período de vigencia temporal del presente convenio y hasta que se negocie otro nuevo, quedará prorrogado automáticamente hasta tanto se produzca la nueva aprobación, salvo en lo referente a los incrementos retributivos, que se estará a lo que dispongan las normas legales, en especial las Leyes de Presupuestos Generales del Estado, en materia de incremento de las retribuciones de los empleados públicos.

Artículo 3 - Firma, denuncia y prórroga

Una vez negociado, el presente texto será firmado por ambas partes, Corporación y Representación Sindical y será sometido a ratificación en la primera sesión de pleno que se celebre tras la firma. Una vez firmado se enviará a la Oficina Territorial del Trabajo de Burgos para su registro y publicación en el Boletín Oficial de provincia de Burgos.

Este acuerdo se entenderá tácitamente prorrogado, si no hubiese denuncia expresa por cualquiera de las partes con una antelación de un mes como mínimo a las fechas de expiración o de cualquiera de sus prórrogas. Dicha denuncia se notificará al mismo tiempo a la otra parte.

Notificada la otra parte, empieza a correr el plazo máximo de un mes para iniciar las negociaciones de un nuevo convenio.

Artículo 4 - Condición más beneficiosa y compensación

La entrada en vigor de este acuerdo implica la sustitución de las condiciones de trabajo vigentes hasta la fecha, por las que se establezcan en el presente acuerdo, por estimarse que en su conjunto y globalmente consideradas suponen condiciones más beneficiosas para las personas trabajadoras, quedando, no obstante, subordinados 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.

Las condiciones y mejoras de este acuerdo 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 causa.

Artículo 5 - Comisión de interpretación, estudio y seguimiento

Para velar por la aplicación, cumplimiento e interpretación de lo estipulado en el presente acuerdo, se creará una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, así como establecimiento de los procedimientos y plazos de

actuación de esta comisión, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83. De no existir acuerdo entre las partes, se someterá al arbitraje del Servicio Regional de Relaciones Laborales.

Entre los participantes de la negociación del mismo para el seguimiento conjunto del convenio colectivo del personal laboral, la comisión será formada por la representación de las personas trabajadoras, otra persona trabajadora elegida por esta representación y dos representantes de la corporación, es decir, estará compuesta por cuatro personas en total. Podrán asistir a la misma los asesores respectivos de cada parte.

La comisión se reunirá cuando una de las partes lo solicite en el plazo de 15 días, debiendo incluir en la citación el orden del día.

La comisión emitirá dictamen que requerirá para su validez la conformidad de los componentes de la misma.

Son funciones de la comisión de seguimiento:

- a) La interpretación, estudio, vigilancia y grado de cumplimiento de las cláusulas del convenio.
- b) El estudio de quejas y reclamaciones colectivas.
- c) Actualización de las normas del convenio.
- d) Definición de las categorías no recogidas en el convenio colectivo que vengam aconsejadas por las necesidades de la organización del trabajo.
- e) Las que se atribuyen expresamente en el presente convenio.
- f) Todas las funciones que para la comisión paritaria atribuye la legislación vigente, como es su intervención en los términos recogidos en el art. 41 y 82.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo e inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.

Artículo 6 . Igualdad.

Se proclama la igualdad de trato, entendiendo ésta como la ausencia de toda discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, capacidades diversas, edad u orientación sexual de la persona. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Se procurará la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, a través de la aplicación la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, u otra norma que la modifique o sustituya; y en especial en lo referente a las modificaciones introducidas por el Real

Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

De igual manera, será de aplicación la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de la Libertad Sexual.

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctima de violencia de género, de violencias sexuales o de terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario 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 se utilicen en la empresa.

Podrá suspender su contrato de trabajo la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género o violencia sexual. El periodo de suspensión tendrá 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 periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Podrá extinguir su contrato de trabajo, por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género o de violencia sexual.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género o de violencia sexual se considerarán justificadas y serán remuneradas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este artículo se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por cualquiera de las manifestaciones de la violencia contra las mujeres previstas en la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. También podrán acreditarse las situaciones de violencia contra las mujeres mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida de la Administración Pública competente destinados a las víctimas de violencia de género, o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.

En materia de igualdad será de obligado cumplimiento lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (BOE 23/03/2007) y modificaciones sucesivas. Así como las aplicaciones reglamentarias del RD 901/2020 de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y el RD 902/2020 de 13 de octubre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva, de conformidad con el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, previa la negociación que requieren dichos planes de igualdad.

La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

Este Ayuntamiento se compromete a realizar en la vigencia del convenio un plan de igualdad y un registro retributivo.

Todo lo no contenido en este convenio se aplicará lo previsto en el capítulo III del título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”.

-CAPÍTULO II-

JORNADA DE TRABAJO, PERMISOS, VACACIONES Y EXCEDENCIAS

Artículo 7 Jornada de trabajo y registro

La duración de la jornada general será de 35 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, equivalente a mil quinientas doce horas anuales como máximo, realizándose con carácter flexible de lunes a viernes, sin perjuicio de los horarios especiales y de su efectiva determinación con ocasión de la aprobación de los calendarios anuales.

Se implantará un sistema de registro de jornada para todo el personal, adaptando el sistema a las peculiaridades de los puestos de trabajo. Las personas trabajadoras tendrán derecho de acceso a la información sobre su registro de jornada de manera mensual mientras que la representación sindical tendrá derecho de acceso a la información sobre registro de jornada de todos los empleados siempre que lo soliciten.

Artículo 8 - Horario de trabajo y flexibilidad

La jornada semanal ordinaria de trabajo se realizará con carácter general, entre las 8:00 y las 15:00 horas, de lunes a viernes, con un margen flexible de 8:00/8:30 y de salida 15:00/15:30, salvo horarios especiales y necesidades del servicio que serán negociados con la Representación Sindical.

Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la administración. En cualquier caso, esta será concedida obligatoriamente en los siguientes supuestos:

Los empleados públicos que tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 18 años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe una actividad retribuida, tendrán derecho a flexibilizar hasta dos horas diarias el horario fijo de jornada que tengan establecida. Este derecho se acordará entre las partes y siempre velando por la prestación del servicio público

Excepcionalmente, los órganos competentes en materia de personal, podrán autorizar, con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales.

Para el resto de casuísticas, el personal tendrá derecho a solicitar una adaptación de jornada, en otros términos, cuya autorización quedará supeditada a las necesidades del servicio.

Artículo 9 - Pausa, descanso semanal y tiempo efectivo de trabajo

Se disfrutará de una pausa en la jornada laboral de trabajo por un período de treinta minutos computables como de trabajo efectivo que, en los casos de trabajo a turnos, jornadas con horarios especiales y jornada reducida, se adaptará a las condiciones particulares según criterio de proporcionalidad. Esta interrupción no podrá afectar a la buena marcha de los servicios.

El descanso semanal, con carácter general, será de dos días ininterrumpidos, que comprenderá los sábados y domingos, salvo en aquellas dependencias, en que, por necesidades de las mismas, deban organizarse a turnos lo que se regulará mediante negociación con la Representación sindical.

Se considerará tiempo efectivo de trabajo el dedicado a la puesta en marcha del instrumental necesario para realizar el trabajo, así como el dedicado a adoptar las medidas de prevención o de puesta de uniformes de trabajo.

Artículo 10 - Calendario laboral

Se elaborará un calendario de trabajo, que será negociado y consensuado con la representación sindical, antes del último trimestre del año, a fin de que su aplicación pueda ser efectiva desde el 1º de enero del siguiente año y teniendo en cuenta para ello:

- Los festivos que se determinen por la Administración del Estado.

- Los festivos que se determinen por la Comunidad Autónoma.
- Los días señalados como fiestas locales.
- El 24 y 31 de diciembre.
- El día de Santa Rita.

Los calendarios laborales incorporarán dos días de permiso retribuido cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable.

No obstante lo anterior, y previo acuerdo entre las partes de este acuerdo, se podrá pactar modificaciones de los calendarios vigentes o la aprobación de calendarios especiales, siempre que las partes entiendan que existen circunstancias que así lo aconsejan y, en especial, por la existencia de circunstancias derivadas de la correcta prestación del servicio.

Artículo 11 - Vacaciones anuales

Cada año natural las vacaciones retribuidas tendrán una duración de veintidós días hábiles anuales por año completo de servicios, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fuera menor. A estos efectos los sábados se considerarán inhábiles, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

Para el cálculo del período anual de vacaciones, las ausencias motivadas por enfermedad, accidente y las derivadas del disfrute de los permisos retribuidos tendrán, en todo caso y a estos efectos, la consideración de tiempo de servicio.

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración que se indican, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días adicionales de vacaciones anuales:

- Quince años de servicio: Veintitrés días hábiles.
- Veinte años de servicio: Veinticuatro días hábiles.
- Veinticinco años de servicio: Veinticinco días hábiles.
- Treinta o más años de servicio: Veintiséis días hábiles.

Dichos días se podrán disfrutar desde el día siguiente al de cumplimiento de los correspondientes años de servicio.

Las vacaciones se disfrutarán a elección del personal, previa autorización y siempre que resulte compatible con las necesidades del servicio, dentro del año natural y hasta el 31 de marzo del año siguiente, en periodos mínimos de 5 días hábiles consecutivos.

Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, de los días de vacaciones previstos, se podrá solicitar el disfrute independiente de hasta 5 días hábiles por año natural.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre de cada año, salvo la preferencia de la persona trabajadora en otros periodos.

La denegación de las vacaciones en los períodos que solicite el empleado público habrá de ser realizada de forma motivada y dentro del período de solicitud de vacaciones.

De solicitarse las vacaciones y no tener contestación en el plazo de un mes estas se entenderán estimadas.

Artículo 12 - Permisos retribuidos

El personal municipal previo aviso y justificación posterior, tendrán derecho a ausentarse del trabajo manteniendo el derecho a la percepción de todos aquellos conceptos retribuidos que no se encuentren vinculados de forma expresa a la prestación efectiva de la actividad laboral, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

Se estará a lo dispuesto en el Decreto 59/2013, de 5 de septiembre, por el que se regula la jornada, el horario, las vacaciones, los permisos y las licencias del personal funcionario al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León (BOCyL 18 de marzo), siendo de aplicación al personal laboral de este Ayuntamiento.

Se estará a lo dispuesto siendo de aplicación los permisos de la Ley de familia, permisos retribuidos para conciliación y cuidados de familiares o convivientes

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

Cuando se trate del fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización 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.

En el caso de enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización los días podrán utilizarse seguidos o alternos mientras dure la situación que da lugar al permiso.

- b) Por traslado de domicilio, un día.
- c) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.
- d) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, incluidos exámenes de oposición durante los días de su celebración.
- e) Por el tiempo indispensable, los progenitores para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

- f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses se tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente, el padre o la madre podrán solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente y que será independientemente del tipo de jornada de la persona trabajadora de veinticinco días hábiles. Este permiso deberá solicitarse con una antelación de quince días.

- g) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la trabajadora o trabajador tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

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

Tendrá el mismo derecho el trabajador o trabajadora 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.

Esta reducción deberá solicitarse con una antelación mínima de quince días y el horario se concretará a elección de la persona trabajadora, no siendo necesario que se reduzca jornada todos los días laborables, de manera que la reducción se pueda acumular en jornadas completas.

- i) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, la persona trabajadora 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 en un año.

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.

- j) 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. Dentro de este permiso estaría encuadrado, entre otros, la asistencia al médico con hijos menores.

- k) Por asuntos particulares, seis días al año. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de sus superiores y respetando siempre las necesidades del servicio. Cuando por estas razones no sea posible disfrutar del mencionado permiso antes de finalizar el mes de diciembre, podrá concederse a lo largo del primer trimestre del siguiente año y como fecha límite el 31 de marzo. Además de los días de libre disposición establecidos, los empleados laborales tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo. Aumentados en su caso, en un número igual al de días festivos de carácter nacional, autonómico y local que en cada año natural coincida en sábado. Durante estos días se tendrá derecho a las retribuciones íntegras.

Se entenderá estimada la petición de asuntos propios si no se contestara en tres días.

- l) Por matrimonio o inscripción como pareja de hecho, quince días naturales.
- m) Por separación legal o divorcio, cinco días, este permiso solo se puede disfrutar por una de las dos condiciones.
- n) Los días 24 y 31 de diciembre permanecerán cerradas las oficinas públicas municipales, a excepción de aquellas contempladas en el artículo 9.8 de la Resolución de 28 de diciembre de 2012, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas. Por ello el personal tendrán derecho a dos días de permiso cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable.
- o) Cuando el trabajador deba acudir, durante la jornada de trabajo, a consulta médica disfrutará del tiempo necesario. El trabajador deberá acreditar, con la debida justificación expedida por el Servicio de Salud correspondiente, la asistencia a consulta. Siempre que sea posible, por no tratarse de una urgencia, el trabajador deberá avisar con la suficiente antelación.
- p) El personal laboral tendrá derecho a cuatro días de ausencias a lo largo del año natural, de las cuales sólo tres podrán tener lugar en días consecutivos, siempre que estén motivadas en enfermedad o accidente, y no den lugar a incapacidad temporal. Ello exigirá la justificación de la ausencia mediante la acreditación del facultativo competente, indicando que, no habiendo lugar a expedición de baja, se justifica la falta de asistencia al trabajo durante toda la jornada.
- q) Un día por boda de un familiar de primer grado, siempre que el día del hecho causante se considere laborable para la persona trabajadora.

Artículo 13 - Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.

En relación con estos permisos se estará a lo regulado en el artículo 49 del Estatuto Básico del Empleado Público.

Así mismo, respecto de los permisos por razón de violencia de género, se tendrá en cuenta lo dispuesto en el artículo 6 del presente convenio, relativo a igualdad.

Artículo 14 - Licencia sin sueldo

El personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos podrá solicitar licencia sin sueldo por asuntos propios. La concesión de dicha licencia estará supeditada a las necesidades del servicio, y su duración acumulada no podrá exceder de tres meses cada dos años. La petición se cursará con un mes de antelación a la fecha prevista para su disfrute y la denegación, en su caso, deberá ser motivada y resuelta en el plazo de veinte días desde su recepción en el órgano competente.

Transcurrido dicho plazo sin resolución denegatoria se entenderá estimada.

El tiempo de disfrute de las licencias contempladas en el presente artículo computará a efectos de antigüedad y se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. A efectos de cotización en la Seguridad Social se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, y normativa concordante.

Artículo 15 - Excedencias

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.

El personal laboral 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 la misma persona si han transcurrido un año desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

Las trabajadoras y trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo/a, tanto cuando sea por naturaleza, como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento, o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor de negociación colectiva, las personas trabajadoras para atender el cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de la persona trabajadora, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores o trabajadoras 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.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador o trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y se tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el periodo de excedencia se tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa quienes ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

En situación de excedencia voluntaria se tiene solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa. No obstante, durante el primer año de excedencia mantendrá reserva del puesto de trabajo.

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

-CAPÍTULO III-

RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES, SERVICIOS EXTRAORDINARIOS E INCAPACIDAD TEMPORAL

Artículo 16 - Conceptos retributivos

El régimen de retribuciones y conceptos retributivos aplicables al personal laboral de este Ayuntamiento, será el que resulte de aplicación, en cada momento, en las normas legales y reglamentarias que los desarrollen, teniendo en cuenta la efectiva aplicación del principio "a igual puesto de trabajo y funciones, igual retribución".

Las retribuciones del personal laboral, quedará estructurado de la siguiente manera:

- a) Salario
- b) Complemento de destino
- c) Complemento específico
- d) Complemento de superior categoría
- e) Antigüedad
- f) Pagas extraordinarias

Artículo 17 - Salario

Es la parte de retribución fijada por unidad de tiempo que se percibe a razón de catorce mensualidades, según el grupo profesional. Su cuantía viene determinada por la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año.

En el momento que el Ayuntamiento publique la RPT y la valoración de los puestos de trabajo, esto determinará las cuantías salariales de cada puesto.

Artículo 18 - Complemento de puesto

El complemento de puesto tiene naturaleza funcional y está ligado al desempeño de un puesto de trabajo teniendo en cuenta la especial dificultad técnica, responsabilidad, dedicación, incompatibilidad exigible para el desempeño del puesto o las condiciones en las que se desarrolla el trabajo como la penosidad o peligrosidad. Su cuantía vendrá determinada por la valoración de puestos de trabajo y se percibirá a razón de 14 mensualidades.

Todos los puestos tienen que tener una valoración de puestos de trabajo que determine su complemento específico. Cualquier cambio en las condiciones del puesto conllevará una nueva valoración.

Los factores que cuantifican el complemento salarial serán los contemplados en la Valoración de Puestos de Trabajo

Artículo 19 - Complemento de superior categoría

El complemento de superior categoría tiene naturaleza funcional y está ligado al desempeño de tareas que corresponden a una categoría superior al del puesto que se ocupa. Su cuantía vendrá determinada por la valoración de puestos de trabajo y se percibirá a razón de 14 mensualidades.

Artículo 20 - Antigüedad

Consiste en una cantidad por cada tres años de servicio que se percibe a razón de catorce mensualidades.

A efectos de antigüedad en la Administración Pública y a devengo de trienios se reconocerá los servicios prestados en los términos, formas y modos que establece la Ley 70/1978, de 28 de diciembre y su normativa de desarrollo. Siendo esta la establecida por los Presupuestos Generales del Estado para los funcionarios públicos en función del grupo o subgrupo de aplicación de cada categoría del personal laboral de este Ayuntamiento.

Artículo 21 - Pagas extraordinarias

Serán dos al año, y el importe de cada una de las pagas extraordinarias ascenderá al salario base, complemento de puesto, complemento de superior categoría y antigüedad. Las pagas se devengarán semestralmente, de diciembre a mayo y de junio a noviembre, haciéndose efectivas antes del 31 de diciembre y 31 de junio.

Artículo 22 - Incrementos salariales

La cuantía de las retribuciones serán las establecidas en el presente acuerdo, siendo el incremento general para el conjunto de las retribuciones como mínimo el estipulado en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio correspondiente. El incremento será en todos los conceptos salariales y extrasalariales.

Artículo 23 - Servicios extraordinarios

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

Con el objeto de fomentar una política solidaria, que favorezca la creación de empleo se entiende suprimida la realización de servicios de carácter extraordinario, salvo para aquellos casos que se deban realizar por supuestos imprevistos o extraordinarios y urgentes. En cualquier caso, el número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año.

La realización de horas extraordinarias tendrá como contraprestación, la compensación en tiempo de descanso.

La compensación por tiempo de descanso, una hora extraordinaria laborable se compensará por dos horas y una hora extraordinaria festiva o nocturna por tres horas de tiempo libre.

En la realización de servicios extraordinarios se establece la siguiente clasificación:

- Hora extraordinaria normal: Las realizadas en días laborables fuera del horario laboral y hasta las 22:00 horas.
- Hora extraordinaria nocturna: Las realizadas entre las 22:00 y las 6:00 horas.
- Hora extraordinaria festiva: Las realizadas entre las 0 horas del sábado y las 24 horas del domingo y de las 0 horas hasta las 24 horas de un día festivo.

El personal totalizará semanalmente una relación de las horas extraordinarias realizadas a lo largo de ella indicando el día, el motivo y el tipo de compensación que eligen para que sea autorizado por Alcaldía. A final de mes, se hará llegar un informe a cada empleado y empleada con el total de horas extraordinarias realizadas durante el mismo con su correspondiente compensación. En el caso de haber optado por el pago, este se realizará en la nómina del mes siguiente. Si se tratase de tiempo de descanso este se disfrutará por horas o acumulando por días solicitándolo con 48 horas de antelación.

Artículo 24 - Productividad

Mediante este concepto se retribuirá el grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que las personas trabajadoras desempeñen su trabajo y el rendimiento o resultados obtenidos. Se negociará con la representación un reglamento que regule los criterios, la cuantificación y la asignación de este complemento.

Artículo 25 - Trabajos de superior categoría

Cuando un trabajador o trabajadora sea designado para realizar funciones o tareas propias de otro puesto de igual o superior categoría, que tenga reconocidas unas retribuciones superiores a las del puesto de origen, percibirá la diferencia de dichas retribuciones tanto en las retribuciones básicas como en las complementarias y desde el primer día de su desempeño.

A tales efectos, la persona trabajadora deberá ser designado mediante informe u orden escrita, para el desempeño del puesto que sustituya o vaya a desempeñar temporalmente.

Artículo 26 - Indemnización por razón del servicio

Los gastos derivados de los desplazamientos como pueden ser los ocasionados como consecuencia del trabajo, por asistencia a tribunales y órganos de selección de personal, por acudir a cursos de capacitación, especialización o ampliación de estudios y, en general, lo de perfeccionamiento convocados por las Administraciones Públicas, se abonarán, en cumplimiento y en las cuantías del Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio, previa justificación de los mismos y considerando como centros de trabajo las casas consistoriales de los municipios en los que se presten los servicios.

Cuando se use el vehículo particular para los desplazamientos el kilometraje se pagará a 0,25 euros/kilómetro. En el caso que una norma o decreto marque una indemnización superior esta se aplicará inmediatamente a su aprobación.

Artículo 27 - Incapacidad temporal

Se garantiza a todo el personal que se encuentren en situación de incapacidad temporal (IT), por contingencias profesionales, el 100% de los conceptos retributivos tanto en los conceptos básicos como complementarios y mientras dure la situación de incapacidad temporal.

No obstante, la persona trabajadora seguirá teniendo derecho a cuatro días de ausencias a lo largo del año natural, de las cuales sólo tres podrán tener lugar en días consecutivos, siempre que estén motivadas en enfermedad o accidente, y no den lugar a incapacidad temporal. Ello exigirá la justificación de la ausencia mediante la acreditación del facultativo competente, indicando que, no habiendo lugar a expedición de baja, se justifica la falta de asistencia al trabajo durante toda la jornada.

-CAPÍTULO IV-
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, ACCESO, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

Artículo 28 - Clasificación profesional

El sistema de clasificación se estructura en subgrupos para funcionarios con la correspondiente equivalencia en grupos profesionales para personal laboral, y atiende a niveles de titulación, formación y capacitación para ejercer las tareas y cometidos de los distintos niveles de la prestación del servicio público quedando de la siguiente manera:

- a) Subgrupo A1 - Grupo profesional 1: Título de Doctor, Licenciado, Grado, Ingeniero, Arquitecto o equivalentes.
- b) Subgrupo A2 - Grupo profesional 2: Título de Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico o equivalentes.
- c) Subgrupo B - Grupo profesional 3: Título de Formación Profesional de Grado Superior, Técnico Superior o equivalente.
- d) Subgrupo C1 - Grupo profesional 4: Título de Bachillerato/Bachiller o equivalente. Formación Profesional de Grado Medio Técnico.
- e) Subgrupo C2 - Grupo profesional 5: Título de Graduado en Educación Secundaria, Educación General Básica o Formación Profesional Básica o equivalente.
- f) Subgrupo Agrupaciones Profesionales - Grupo profesional 6: Se trata agrupaciones diferentes de las enunciadas anteriormente, para cuyo acceso no se exija estar en posesión de ninguna de las titulaciones previstas en el sistema educativo.

Estos subgrupos deberán respetarse a la hora de elaborar y/o actualizar la relación de puestos de trabajo.

Se establece la siguiente equivalencia entre la clasificación profesional del personal funcionario y la del personal laboral a efectos de retribuciones:

Grupo/Subgrupo personal funcionario	Grupo personal laboral
Subgrupo A1	1
Subgrupo A2	2
Subgrupo B	3

Subgrupo C1	4
Subgrupo C2	5
Agrup. Profesional AAPP	6

Artículo 29 - Oferta pública de empleo

La oferta pública de empleo se aprobará anualmente incluyendo como mínimo las vacantes generadas en el año anterior y deberá ser publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos y en el Boletín Oficial del Estado, debiendo desarrollarse en el plazo improrrogable de tres años.

Esta Corporación adoptará las medidas precisas para establecer las adaptaciones y ajustes razonables de tiempos y medios en el proceso selectivo y, una vez superado dicho proceso, las adaptaciones en el puesto de trabajo a las necesidades de las personas con discapacidad.

Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre.

La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

El personal de elección o de designación política, así como el personal interino y eventual no podrán formar parte de los órganos de selección.

Artículo 30 - Promoción interna

La promoción interna consiste en el ascenso desde una categoría inferior a otra superior. Podrá participar todo el personal fijo de la corporación con una antigüedad de dos años en el puesto inmediatamente inferior y que esté en posesión de la titulación exigible.

Se garantizará la reserva para promoción interna, como mínimo de un 50% de las plazas convocadas, en cada categoría, incluidas en la oferta de empleo.

Cuando por aplicación de este porcentaje resultase una plaza impar, esta se sumará al proceso de promoción interna. Se entenderá también plaza impar cuando se convoque una única plaza.

Para lograr una mayor promoción se arbitrarán para cada caso concreto y hasta un límite que establezca la legislación vigente, medidas para reducir los programas y/o ejercicios del procedimiento selectivo que se trate.

En cualquier caso, el sistema de promoción interna se ajustará a lo dispuesto en la legislación vigente. En todo caso, la promoción interna se producirá teniendo en cuenta la formación, méritos y antigüedad del personal.

Artículo 31 - Procesos de consolidación y estabilización

Los procesos de consolidación y estabilización requerirán la previa negociación. Respecto al contenido de los procesos se estará a lo dispuesto en la legislación aplicable en cada momento.

Artículo 32 - Formación

- La formación obligatoria:

La Administración determinará la asistencia obligatoria a aquellas actividades formativas necesarias para el buen desempeño de las tareas propias del puesto de trabajo. En cualquier caso, tendrá consideración de formación obligatoria la que sea en materia de seguridad y salud laboral, la que afecte a la reconversión y capacitación profesional cuando vaya dirigida a adaptar a las personas empleadas a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo y los cursos de adaptación para las personas que hayan sido trasladadas por discapacidad.

El tiempo destinado a la asistencia a los cursos de formación obligatoria, que se realizará preferentemente dentro de la jornada de trabajo, será computado como trabajo efectivo. De no realizarse durante la jornada de trabajo, se compensará el exceso de jornada ordinaria con tiempo de descanso equivalente al número de horas de formación. Además, se abonarán los gastos ocasionados por la asistencia a los cursos tanto de desplazamiento como de manutención.

- La formación voluntaria:

El personal laboral con al menos un año de antigüedad en la Corporación tiene derecho a un permiso retribuido de treinta y cinco horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad, acumulables por un periodo de cinco años. Por tanto, toda la formación voluntaria relacionada con la actividad y hasta el límite de este permiso se entenderá como tiempo efectivo de trabajo. Para el resto de formación se estará a lo establecido en los siguientes párrafos.

La formación voluntaria será aquella que ofrezca la administración para apoyar la promoción profesional y la realizada por las personas trabajadoras que cursen estudios encaminados a la obtención de un título académico o profesional correspondiente a enseñanzas oficiales de carácter reglado.

El tiempo de asistencia destinado a realizar actividades formativas calificadas de formación voluntaria no computará como trabajo efectivo, aunque se tendrá preferencia, para elegir el turno de trabajo, el disfrute de vacaciones anuales, así como la adaptación de la jornada diaria de trabajo para la asistencia a clases presenciales. Estas medidas quedarán condicionadas, en todo caso, a la correcta organización del trabajo y prestación del servicio.

En todo caso será condición indispensable que se acredite debidamente que se cursa con regularidad estos estudios y que se asiste, en su caso, a las clases.

Las personas trabajadoras podrán recibir y participar en cursos de formación durante los permisos de maternidad, paternidad, así como durante la excedencia por de cuidado de familiares.

Artículo 33 - Relación de puestos de trabajo

La corporación elaborará una Relación de Puestos de Trabajo con el siguiente contenido:

- Comprenderá los puestos de trabajo de todo el personal de cada centro de trabajo o servicio, el número y características de las que puedan ser ocupadas por personal funcionario, laboral o eventual, independientemente de que sea estructurales o no.
- Indicará en cada caso, la denominación y características esenciales de cada puesto, los requisitos exigidos para su desempeño, el nivel del complemento de destino y el complemento específico detallado por los factores que correspondan a los mismos. Respetará en todo caso las titulaciones y clasificación profesional contemplada en el artículo 27 del presente texto.
- Los puestos de trabajo serán desempeñados de acuerdo con los requisitos que se establezcan en la relación que los contenga.
- La creación, modificación, definición de puestos de trabajo, se realizará a través de la relación de puestos de trabajo.
- La provisión de Puestos de trabajo a desempeñar por el personal laboral, así como la formalización de nuevos contratos, requerirá que los correspondientes puestos figuren detalladamente en la relación de puestos de trabajo.
- La descripción de puestos se elaborará por el equipo de gobierno asistido por las jefaturas de áreas y se negociará con la representación sindical.
- Cualquier modificación de la relación de puestos de trabajo conllevará la correspondiente negociación con la representación del personal.
- Tras la aprobación de este acuerdo será revisada la actual relación de puestos de trabajo y su correspondiente valoración de puestos de trabajo

-CAPÍTULO V- MEJORAS DE CARÁCTER SOCIAL Y ASISTENCIAL, JUBILACIÓN

Artículo 34 - Ayudas

A partir de la firma del presente convenio, se concederán las siguientes ayudas, oculares, auditivas, ortopédicas, siempre que se justifique su hecho causante, mediante

entrega de factura o recibo y, en su caso, la prescripción facultativa por el médico o especialista oficiales.

Para obtener derecho a la ayuda, el personal deberá haber prestado servicio al menos por periodo igual a un año.

Cada persona trabajadora podrá recibir un máximo de 700 euros en concepto de ayudas al año. Se cubrirá el importe total de la factura si esta no supera el importe máximo por cada apartado.

Oculares (máximo 300 euros): Estarán incluidas en este apartado gastos en gafas de lejos, de cerca, progresivas, sustitución de cristales, monturas, lentillas, revisiones y pruebas oculares.

Auditivos (máximo 700 euros): Estarán incluidas en este apartado aparatos auditivos revisiones y pruebas oculares.

Ortopédicas (máximo 300 euros): Estarán incluidas en este apartado gastos en calzado corrector, plantillas ortopédicas, muletas, sillas de ruedas y cualquier otro apartado considerado ortopédico.

De las prestaciones o ayudas anteriores, será beneficiaria la persona trabajadora. En el caso de las ayudas ortopédicas serán beneficiarios los miembros de la unidad familiar que convivan y/o dependan económicamente de aquél. Quedan excluidos los miembros de la unidad familiar que tengan ingresos propios y no dependan económicamente de la persona trabajadora de la corporación.

El pago se realizará al mes siguiente de la presentación de la factura.

Artículo 35 - Seguro de accidente

La corporación se compromete a abonar a sus trabajadores y trabajadoras o persona beneficiaria para el caso de fallecimiento, o a concertar una póliza de seguros que haga frente a los riesgos durante la prestación del servicio, así como en el itinerario desde el domicilio al centro de trabajo o viceversa, que cubra con las siguientes cuantías:

Fallecimiento	60.000,00 euros
Gran invalidez	45.000,00 euros
Incapacidad permanente total o absoluta	30.000,00 euros

De las pólizas y de sus renovaciones, se facilitará copia a la representación sindical.

Artículo 36 - Asistencia jurídica y psicológica

La Corporación dispensará a todo el personal que, por hechos acaecidos en el ejercicio de sus funciones lo precisen, el asesoramiento y, en su caso, la defensa letrada en juicio. A tales efectos, la persona trabajadora designará el profesional o profesionales que

asuman su defensa. Ello, sin perjuicio de las responsabilidades a que hubiere lugar según lo dispuesto en los artículos 36 y 37 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, del Régimen Jurídico del Sector Público.

De la misma manera, la Corporación facilitará a todo el personal, asistencia psicológica que, como consecuencia de las funciones desempeñadas, así lo requieran.

- Permiso de conducir

Al personal que preste servicios, u ocupe puestos para los que, entre los requisitos para el ingreso, se les exigió la posesión o posterior tenencia de carnet de conducir, se les abonará los gastos que se originen por las sucesivas renovaciones del carnet en tanto figure en la situación de servicio activo en tal puesto.

Quién necesite el carnet de conducir para el desempeño de sus puestos de trabajo, será adscrito a otras funciones de manera provisional, cuando le sea retirado el carnet de conducir de manera temporal y mientras dure tal situación, sin modificación salarial.

Artículo 37 - Jubilación

Las jubilaciones y demás derechos pasivos de los empleados municipales se regularán por lo dispuesto en la correspondiente normativa de la Seguridad Social.

Artículo 38 - Jubilación parcial con contrato relevo

Respecto a la jubilación parcial el Ayuntamiento fomentara y tramitara todas las jubilaciones parciales que se soliciten siempre que se cumplan los requisitos y en los términos que marque la Seguridad Social.

**-CAPÍTULO VI-
SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**

Artículo 39 - Prevención de Riesgos Laborales

En materia de prevención de riesgos laborales se aplicará lo contenido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales y sus normas de desarrollo.

Artículo 40 - Reconocimiento médico

Todas las personas trabajadoras independientemente de la antigüedad tendrán derecho a un reconocimiento médico anual.

Artículo 41 - Vestuario

Se proveerá a todo el personal de limpieza, guardería y peones de usos múltiples, de las prendas de trabajo que sean de uso obligatorio. Las prendas de trabajo se entregarán todos los años y dentro del primer trimestre del mismo.

Artículo 42 – Delegados de prevención

El crédito como delegado de prevención será independiente del procedente de la representación unitaria.

-CAPÍTULO VII- DERECHOS SINDICALES Y DE REPRESENTACIÓN

Artículo 43 – Reglas generales

Se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, 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, 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, Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales en lo que a derechos y garantías sindicales.

Artículo 44 – Derechos y competencias de los delegados de personal

Los delegados de personal tendrán los mismos derechos y competencias establecidas por ley para la junta de personal y en cualquier caso a ser informados sobre todas las cuestiones que puedan afectar al personal.

Los delegados de personal, dispondrán de un crédito mensual para el ejercicio de sus funciones de representación. No se incluirán en el cómputo de este crédito las horas que se realicen por interés de la corporación en horas de trabajo, ni las referidas al proceso de negociación colectiva, por lo que el tiempo de negociación tendrá el mismo tratamiento que el de trabajo efectivo. Si se realizara dicha negociación fuera de la jornada laboral, se compensará en la jornada laboral normalizada.

La representación legal previa solicitud tendrá de acceso a cualquier documento relacionado con el personal de este ayuntamiento o que regulen o afecten las relaciones laborales de estos.

Respecto a la negociación colectiva, el ayuntamiento está obligado a negociar con la representación legal todas las materias que afecten al personal siendo necesario que en estas negociaciones haya un acuerdo.

Dentro de las materias que afectan a personal se incluye los procesos de selección de personal y sus bases.

Artículo 45 – Asambleas y derecho de reunión

Se reconoce el derecho de reunión, en todo momento y fuera de las horas de trabajo, del personal municipal y a tales efectos se garantizará la misma en las dependencias municipales.

Así mismo, se reconoce un crédito de 10 horas anuales destinadas a ejercitar dicho derecho dentro de la jornada de trabajo y siempre que se garantice la prestación de los servicios mínimos para atender debidamente a los ciudadanos.

-CAPÍTULO VIII-
RÉGIMEN DISCIPLINARIO E INCOMPATIBILIDADES

Artículo 46 – Régimen disciplinario

En materia de régimen disciplinario se estará a lo contenido en el Estatuto Básico del Empleado Pública y demás normas de aplicación.

No obstante, cualquier inicio de expediente disciplinario deberá ser comunicado a la representación sindical unitaria.

Artículo 47 – Incompatibilidades

En materia de incompatibilidades se estará a lo contenido en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

No obstante las personas personal trabajadoras tendrán derecho a una reducción temporal del importe de su complemento específico correspondiente al puesto que desempeñan al objeto de adecuarlo al porcentaje que se refiere el artículo 16.4 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, con el fin de que su complemento específico no supere el 30% de sus retribuciones básicas y poder, por consiguiente, ejercer actividades privadas.

-CLAÚSULAS ADICIONALES

PRIMERA. Cualquier condición que vinieran disfrutando las personas trabajadoras y que no haya sido expresamente anulada, se mantendrá en su integridad. De la misma manera que cualquier mejora que se viniera disfrutando respecto de las condiciones recogidas en el presente acuerdo, ya sea por contrato o por pacto individual se mantendrá.

SEGUNDA. Como consecuencia de la aplicación del presente acuerdo, cualquier modificación en la estructura de las retribuciones no supondrá en ningún caso la disminución de las cuantías.

TERCERO. Cualquier mejora que negocie se viniera disfrutando respecto de las condiciones recogidas en el presente convenio, ya sea por contrato o por pacto individual se mantendrá.

CUARTO. Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3.

En caso de que se den las circunstancias previstas en el art. 82.3 ET, se seguirá el procedimiento allí previsto, siguiendo el principio de buena fe y afectación mínima a las condiciones de trabajo en el marco de las negociaciones.

-CLAÚSULA FINAL

El contenido del presente texto comenzará a regir tras la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos y previa aprobación del texto por el Pleno de la Corporación.

CONSTAN LAS FIRMAS