BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA

949 88 75 72

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

Edita: DIPUTACIÓN PROVINCIAL
Directora: Bárbara García Torijano

BOP de Guadalajara, nº. 11, fecha: martes, 19 de Enero de 2021

SUMARIO

AYUNTAMIENTO DE CABANILLAS DEL CAMPO

ANUNCIO DE INFORMACIÓN PÚBLICA SOBRE APROBACIÓN INICIAL DE LA MODIFICACIÓN PRESUPUESTARIA NÚM. 1/2021, EN LA MODALIDAD DE CRÉDITO EXTRAORDINARIO — BOP-GU-2021 - 102

AYUNTAMIENTO DE ALAMINOS

ANUNCIO APROBACIÓN INICIAL PRESPUESTO GENERAL 2021 — BOP-GU-2021 - 103

AYUNTAMIENTO DE AZUQUECA DE HENARES

PROPUESTA DE PROYECTO DE URBANIZACIÓN COMPLEMENTARIO AL PROYECTO DE URBANIZACIÓN DE LOS SISTEMAS LOCALES DEL SECTOR SUR-R6 DE AZUQUECA DE HENARES (EXPTE. NÚM. 13824/2020) — BOP-GU-2021 - 104

AYUNTAMIENTO DE YEBES

APROBACIÓN INICIAL MODIFICACIÓN DE CRÉDITOS 1/2021 — BOP-GU-2021 - 105

AYUNTAMIENTO DE SACEDÓN

MODIFICACIÓN PRESUPUESTO 2020. DEFINITIVO TRASPASO ENTRE PARTIDAS — BOP-GU-2021 - 106

AYUNTAMIENTO DE QUER

ACUERDO ECONÓMICO Y SOCIAL ENTRE LA CORPORACIÓN Y EL PERSONAL FUNCIONARIO DE ESTE AYUNTAMIENTO DEL AYUNTAMIENTO DE QUER PARA 2005. ACTUALIZACIÓN 2021 — BOP-GU-2021 - 107

AYUNTAMIENTO DE QUER

ACUERDO ECONÓMICO Y SOCIAL ENTRE LA CORPORACIÓN Y EL PERSONAL LABORAL DE ESTE EXCMO. AYUNTAMIENTO PARA 2005. PRÓRROGADO Y ACTUALIZADO PARA 2021 BOP-GU-2021 - 108

AYUNTAMIENTO DE MANTIEL

APROBACIÓN DEFINITIVA PRESUPUESTO GENERAL 2020 BOP-GU-2021 - 109

AYUNTAMIENTO DE GAJANEJOS

ANUNCIO APROBACIÓN INICIAL PRESPUESTO GENERAL 2021 BOP-GU-2021 - 110

AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE CABANILLAS DEL CAMPO

ANUNCIO DE INFORMACIÓN PÚBLICA SOBRE APROBACIÓN INICIAL DE LA MODIFICACIÓN PRESUPUESTARIA NÚM. 1/2021, EN LA MODALIDAD DE CRÉDITO EXTRAORDINARIO

102

El Pleno del Ayuntamiento, en sesión celebrada el 18 de enero de 2021, ha aprobado inicialmente el expediente de modificación de créditos nº 1/2021, en la modalidad de crédito extraordinario financiado con cargo al remanente de tesorería para gastos con financiación afectada.

En cumplimiento de lo establecido en los artículos 169 y 177.2 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales (TRLHL), el acuerdo adoptado y el expediente elaborado al efecto, se exponen al público por el plazo de 15 días hábiles contados a partir del siguiente a la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, al objeto de que, por los que tengan la condición legal de interesados, se puedan formular, en su caso, las reclamaciones que se consideren oportunas, por los motivos legalmente establecidos y mediante escrito dirigido al Pleno, todo ello de conformidad con el artículo 170 TRLHL. Asimismo, se publicará en la Sede Electrónica, en el Tablón de Anuncios y en el Portal de Transparencia municipales. En aplicación del acuerdo citado y las normas antes señaladas, la modificación presupuestaria se considerará definitivamente aprobada, si durante el citado plazo no se presentasen reclamaciones.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 7.c) de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, el texto íntegro de este acuerdo y de la modificación presupuestaria podrá consultarse en el Portal de Transparencia del Ayuntamiento, en la ruta 3. ECONÓMICA/3.1. PRESUPUESTOS/3.1.2. MODIFICACIONES PRESUPUESTARIAS.

En Cabanillas del Campo, a 18 de enero de 2021. Firmado: El Alcalde, José García Salinas

AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE ALAMINOS

ANUNCIO APROBACIÓN INICIAL PRESPUESTO GENERAL 2021

103

Aprobado inicialmente por el Pleno de este Ayuntamiento en sesión ordinaria celebrada el día 7 de Diciembre de 2020, el Presupuesto General, Bases de ejecución y la Plantilla de personal funcionario, laboral y eventual para el ejercicio 2021, con arreglo a lo previsto en el artículo 169 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo y el artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se expone al público el expediente y la documentación preceptiva por plazo de quince días hábiles desde la publicación de este anuncio, a los efectos de reclamaciones y alegaciones. De conformidad con el acuerdo adoptado, el Presupuesto se considerará definitivamente aprobado, si durante el citado plazo no se presentan reclamaciones.

En Alaminos,21 de Diciembre de 2020.El Alcalde,Fernando Condado de la Casa

AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE AZUQUECA DE HENARES

PROPUESTA DE PROYECTO DE URBANIZACIÓN COMPLEMENTARIO AL PROYECTO DE URBANIZACIÓN DE LOS SISTEMAS LOCALES DEL SECTOR SUR-R6 DE AZUQUECA DE HENARES (EXPTE. NÚM. 13824/2020)

104

De acuerdo con el art. 160 del Decreto 248/2004, de 14 de septiembre, Reglamento de Planeamiento de la Ley de Ordenación del Territorio y de la Actividad Urbanística se hace público que la Junta de Gobierno Local, en sesión celebrada el 12 de enero de 2021 adoptó el siguiente acuerdo:

«[….]

2º.- PROPUESTA DE PROYECTO DE URBANIZACIÓN COMPLEMENTARIO AL PROYECTO DE URBANIZACIÓN DE LOS SISTEMAS LOCALES DEL SECTOR SUR-R6 DE AZUQUECA DE HENARES (Expte. nº 13824/2020).

Examinada la propuesta (expedientes Gestiona 4108/2020 -compartido con la

calificación urbanística- y Gestiona 13824/2020; URB-G2020/08 -exclusivo del proyecto-) de proyecto complementario al Proyecto de Urbanización de los Sistemas Locales del sector SUR-R6 de Azuqueca de Henares, para la ejecución de las obras de la línea subterránea de media tensión (M.T.) desde la subestación transformadora (S.T.) ubicada en Villanueva de la Torre (en parte de la parcela catastral 19386A001001170000SU) hasta el centro de reparto (C.R.) sito en Azuqueca de Henares, sector SUR-R6 (calle Rafa Nadal).

Ha sido presentada por Juan Rafael Galea Expósito y solicitud firmada por Juan Rafael Galea García, ambos en representación de Hansa Urbana, S.A., agente urbanizador solidario del referido sector:

Si bien el proyecto abarca los términos municipales de Villanueva y Azuqueca de Henares, el mismo se debe a la ejecución del sector SUR-R6 de Azuqueca de Henares desarrollado mediante PAU.

Por lo tanto, la propuesta de PU se presenta en ejecución de planeamiento (de ordenación detallada) y de programación debidamente aprobados, tratándose del Plan de Ordenación Municipal de Azuqueca de Henares, aprobado definitivamente por acuerdo de la Comisión Provincial de Urbanismo de Guadalajara de 13 de mayo de 1999 (DOCM 25 de junio 1999; BOP 12 de julio de 2001) y Programa de Actuación Urbanizadora del Sector SUR-R6 promovido conjuntamente por Hansa Urbana, S.A. y Dragados, S.A. y aprobado por el Pleno del Ayuntamiento el 27 de diciembre de 2005, corregido por el acuerdo del Pleno de 24 de mayo de 2006, adjudicado con carácter solidario a dicha entidad así como a Dragados, S.A., con convenio urbanístico suscrito el 8 de junio de 2006, así como Proyecto de Urbanización de los Sistemas Generales y Proyecto de Urbanización de los Sistemas Locales aprobados ambos por la Junta de Gobierno Local el 11 de abril de 2007 y Proyecto de Reparcelación aprobado por la misma el 24 de mayo de 2007.

Por todo lo anterior, Hansa Urbana, S.A. se encuentra legitimada para la redacción y presentación del PU en cuestión dado que éste desarrolla el referido PAU y ostenta la condición de urbanizador del sector.

El citado proyecto de urbanización ha sido sometido a información pública, juntamente con su correspondiente calificación urbanística en suelo rustico, por plazo común de veinte días mediante anuncio publicado en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha núm. 120 de 19 de junio de 2020, en el periódico Expansión de 5 de junio de 2020, y en el tablón de anuncios de la sede electrónica del Ayuntamiento (http://azuqueca.sedelectronica.es) desde el 19 de junio de 2020 hasta el 20 de julio de 2020. No se ha presentado alegación alguna en el referido trámite. En el expediente obra certificado de la Secretaria, de 17 de diciembre de 2020, conforme al cual no se ha presentado ninguna alegación en el referido trámite.

Se han detectado titulares catastrales o registrales de derechos privados afectados por la actuación urbanizadora, los cuales han sido objeto de notificación individual, no habiéndose presentado alegaciones:

- I-DE Redes Eléctricas Inteligentes, S.A. (registro de salida 2020-S-RE-1776,

notificada el 3 de junio de 2020);

- María del Carmen de la Muela López (registro de salida 2020-S-RC-4930; dos intentos, se dejó avisó en buzón y no retirado en oficina; otros dos intentos con idéntico resultado; notificación edictal en BOE de 24 de julio de 2020, merced a la cual se entiende finalmente rechazada el 15 de agosto de 2020 conforme a justificante emitido electrónicamente por la plataforma de gestión "Gestiona");
- Comunidad de Regantes del Canal del Henares (registro de salida 2020-S-RE-1775, notificada el 5 de junio de 2020);
- SOTSEN, S.L. (registro de salida 2020-S-RE-1777; notificación enviada a su representante Natalio Sotres de la Sen recibida el 21 de julio de 2020).

Constan las autorizaciones sectoriales, que se relacionan en la parte dispositiva del presente, de las administraciones públicas competentes sobre los terrenos de dominio público afectados o sus zonas de afección. Asimismo, consta acuerdo de la Comisión Regional de Ordenación del Territorio y Urbanismo de 16 de octubre de 2020 por el que se otorga calificación urbanística en suelo rústico al proyecto en cuestión.

Visto el informe favorable del Arquitecto municipal a la calificación urbanística, de 24 de junio de 2020, el cual:

- considera que las obras objeto de informe son conformes con la ordenación urbanística y el planeamiento aplicable;
- considera que las obras pese a ser una dotación de equipamiento de titularidad privada, son necesarias para garantizar la continuidad en la prestación de un servicio público de interés general;
- calcula el canon de participación municipal del 2% (sobre 180.664 €), de acuerdo con el art. 33.2 del RSR/2004, en la cantidad total de TRES MIL SEISCIENTOS TRECE EUROS CON VEINTIOCHO CÉNTIMOS (3.613,28 €), del cual un 76,20% correspondería al Ayuntamiento de Azuqueca de Henares, lo que supone un importe de DOS MIL SETECIENTOS CINCUENTA Y TRES EUROS CON VEINTICUATRO CÉNTIMOS (2.753,24 €);
- calcula la superficie total afectada por la obra en el término municipal de Azuqueca de Henares en 391,23 m2.s.;
- calcula la garantía total(del 3% del presupuesto de las obras según proyecto), que los interesados deberán prestar a favor del Ayuntamiento, de conformidad con el art. 17.d) del referido RSR/2004, en CINCO MIL CUATROCIENTOSDIECINUEVE EUROS CON NOVENTA Y DOS CÉNTIMOS (5.419,92 €);
- no considera necesario, ni conveniente fijar superficie alguna objeto de reforestación;
- no es preceptivo el establecimiento de plan de restauración del suelo afectado conforme al art. 40.1.2º párr. RSR/2004.

Vistos el informe favorable al proyecto del Arquitecto Municipal y del Ingeniero Técnico de O.P. municipal, de 20 de noviembre de 2020, que se asume íntegramente.

Visto el informe jurídico de la Letrada de Urbanismo, de 11 de enero 2021, sobre competencia y procedimiento, asimismo favorable, que se asume íntegramente. Además:

- concreta que la garantía en Azuqueca debe ascender, proporcionalmente, a la cantidad de (76,20% s/ 5.419,92=) CUATRO MIL CIENTO TREINTA EUROS (4.129,98 €);
- concreta que la única finca de dominio privado situada en el término municipal de Azuqueca de Henares es la finca número 1771 del Registro de la Propiedad núm. 2 de Guadalajara, parcelas catastrales 19054A001200380000XQ y 19054A001300380000XD, propiedad de SOTSEN, S.L., y que la superficie mínima afecta de la misma (exigida en el art. 63.1º.1ª, letra d) TRLOTAU y art. 29.3 del RSR/2004)es de 1.191 m2.s. (= 3 metros de ancho -1,5 a ambos lados del eje de la canalización- x 397 metros de largo), conforme se recoge en la autorización otorgada por SOTSEN, S.L., el 4 de marzo de 2009, a favor de Iberdrola Distribución Eléctrica, S.A. unipersonal, la cual consta en la memoria de la calificación urbanística en suelo rústico a la que nos hemos referido más arriba);
- señala que la licencia municipal se otorgará por plazo determinado en los casos previstos en el número 4 del artículo 11 (art. 40.2.c) RSR)/2004;
- y advierte que los deberes y las cargas previstos deberán hacerse constar en el Registro de la Propiedad conforme a la legislación pertinente (art. 58 TRLOTAU), en particular, las condiciones de la presente aprobación (art. 17.e) y 48 RSR/2004).

En consideración a cuanto precede y a las cuestiones sustantivas informadas por los técnicos de Urbanismo, se entiende suficientemente justificadas la legalidad y oportunidad de la propuesta y se estima procedente su aprobación.

Por ello la Junta de Gobierno Local, de conformidad con lo dispuesto en el art. 111.3 del Texto Refundido de la Ley de Ordenación del Territorio y de la Actividad Urbanística de Castilla-La Mancha (Decreto legislativo 1/2010, de 18 de mayo), así como en el art. 147.1 del Decreto 248/2004, de 14 septiembre, que aprueba el Reglamento de Planeamiento de la Ley Ordenación del Territorio y de la Actividad Urbanística, en uso de sus atribuciones legales (art. 21.1.j) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen local; y en virtud de la delegación de competencia recibida en el apartado SEGUNDO. c) del Decreto de Alcaldía núm. 2019-2263 de 27 de junio de 2019, rectificado por Decreto núm. 2019-2365 de 8 de julio de 2019, BOP núm. 145 de 1 de agosto de 2019), por unanimidad, adopta el siguiente

ACUERDO

PRIMERO.- Aprobar la propuesta (proyecto: registro núm. 2020-E-RE-1315, de 21 de mayo de 2020; y memoria: registro núm. 2020-E-RE-773 de 23 de marzo de 2020) de proyecto complementario al Proyecto de Urbanización de los Sistemas Locales del sector SUR-R6 de Azuqueca de Henares, para la ejecución de las obras de la línea subterránea de media tensión (M.T.) desde la subestación transformadora (S.T.) ubicada en Villanueva de la Torre (en parte de la parcela catastral

19386A001001170000SU) hasta el centro de reparto (C.R.) sito en Azuqueca de Henares, sector SUR-R6 (calle Rafa Nadal), presentada por Juan Rafael Galea Expósito y solicitud firmada por Juan Rafael Galea García, ambos en representación de Hansa Urbana, S.A., agente urbanizador solidario del referido sector, exclusivamente en lo que se refiere a la parte de dicho proyecto que discurre por el término de Azuqueca de Henares, con las siguientes condiciones legales:

A) Los establecidos en el acuerdo de la Comisión Regional de Ordenación del Territorio y Urbanismo de 16 de octubre de 2020 por el que se otorga calificación urbanística en suelo rústico al proyecto en cuestión.

B) Al efecto de la calificación urbanística, se fija la superficie mínima de afectación a(exigida en el art. 63.1º.1ª, letra d) TRLOTAU y art. 29.3 del RSR/2004) para la única finca de dominio privado situada en el término municipal de Azuqueca de Henares, la finca número 1771 del Registro de la Propiedad núm. 2 de Guadalajara, parcelas catastrales 19054A001200380000XQ y 19054A001300380000XD, propiedad de SOTSEN, S.L., en la superficie de 1.191 m2.s. (3 metros de ancho x 397 metros de largo), conforme se recoge en la autorización otorgada por SOTSEN, S.L., el 4 de marzo de 2009, a favor de Iberdrola Distribución Eléctrica, S.A. unipersonal, la cual que consta en la memoria de la calificación urbanística en suelo rústico).

Dicha superficie mínima quedará, en todo caso, vinculada legalmente a las obras, construcciones e instalaciones y sus correspondientes actividades o usos. Mientras éstas permanezcan vigentes, dicha superficie no podrá ser objeto de acto alguno que tenga por objeto o consecuencia su parcelación, división, segregación o fraccionamiento.

Estas afectaciones reales deben hacerse constar por el promotor en el Registro de la Propiedad conforme a lo dispuesto en la legislación hipotecaria, mediante certificación del presente.

C) El importe que debe satisfacerse en concepto de canon de participación municipal en el uso o aprovechamiento atribuido por la calificación en Azuqueca e Henares se fija en DOS MIL SETECIENTOS CINCUENTA Y TRES EUROS CON VEINTICUATRO CÉNTIMOS (2.753,24 €). El promotor no podrá iniciar la ejecución de las obras en tanto no haya satisfecho dicho importe al Ayuntamiento.

D) Los interesados, una vez otorgada la aprobación municipal, deberán prestar garantía a favor del Ayuntamiento de Azuqueca de Henares para afianzar el cumplimiento de las condiciones legítimas de las correspondientes calificación y aprobación del proyecto en su término municipal, por importe de CUATRO MIL CIENTO TREINTA EUROS (4.129,98 €), en cualquiera de las formas admitidas por la legislación aplicable a la Administración municipal, sin cuyo requisito no podrá darse comienzo a la ejecución de las obras, ni serán eficaces los actos de calificación y aprobación que legitimen éstas.

E) En lo que atañe al suelo rústico, el plazo de vigencia de la presente

aprobación es de 10 años. Dicho plazo podrá ser prorrogado sucesivamente siempre antes del vencimiento del que estuviera corriendo. La caducidad del proyecto implicará la de la calificación urbanística otorgada.

F) El interesado debe hacer constar en el Registro de la Propiedad todas las anteriores condiciones del aprovechamiento, de conformidad con lo dispuesto en la legislación hipotecaria.

G) Deberá cumplir las determinaciones y condiciones establecidas en las siguientes resoluciones de las administraciones públicas afectadas, y cuyo contenido constan ya al promotor, en particular las ss.:

- Resolución de la Dirección Provincial de Economía, Empresas y Empleo en Guadalajara, de 21 de enero de 2019, por la que otorga autorización administrativa previa y autorización administrativa de construcción para el "proyecto de línea subterránea de media tensión, desde ST Villanueva de la Torre a CR Sector R6 de Azuqueca de Henares (Guadalajara)" (expediente 19210201690);
- Resolución del Delegado Provincial de la Consejería de Agricultura y Desarrollo Rural, de 30 de marzo de 2009, por la que se otorga autorización para "Ocupación en la vía pecuaria "Cañadilla del Canal" en los T.M. de Azuqueca de Henares y Villanueva de la Torre y (Guadalajara), a favor de (...) Hansa Urbana para la instalación de líneas de electricidad de M.T. subterráneas". Y resolución de la Consejera de Agricultura, de 12 de marzo de 2012 (DOCM núm. 71 de 10 de abril), por la que autoriza "la ocupación temporal de 104,50 m2 de terrenos en la vía pecuaria denominada Cañadilla del Canal, en los términos municipales de Azuqueca de Henares y Villanueva de la Torre, a favor de (...) Hansa Urbana, S.L., para la instalación de líneas subterráneas de media tensión (...)"
- Resolución del Director Provincial de Guadalajara, de la Consejería de Fomento de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, de 10 de octubre de 2018, otorgada por un plazo de validez de seis meses y prorrogada por otras (de 10 de mayo de 2019, de 29 de octubre de 2019, de 30 de junio de 2020 y de 26 de octubre de 2020), con relación a terrenos de la Ctra. comarcal CM-1008 (parcela catastral 19054A001091650000XR) "para apertura de zanja para canalización de línea eléctrica de 80 m. paralelos a la carretera".
- Autorización de la Diputación Provincial de Guadalajara por Decreto núm. 223 de 22 de febrero de 2007, para "Apertura de zanja para canalización de línea eléctrica de 1700 m. paralelos a la ctra.", clave GU-102. También autorización por Decreto núm. 235 de 23 de febrero de 2007, para "Apertura de zanja para canalización de línea eléctrica de 46 m. Transversales", clave GU-102 (parcelas catastrales 19386A001090390000SI y 19054A001090170000XW).

SEGUNDO.- Notificar el presente acuerdo a los interesados, en el plazo de diez días y con indicación de los recursos que procedan. Particularmente, a la promotora y a las propietarias de las fincas afectadas.

TERCERO.- Publicar el presente acuerdo en el Boletín Oficial de la Provincia y en el tablón de anuncios del Ayuntamiento.

CUARTO.-Notificar la resolución a las Administraciones intervinientes en el proceso, en este caso, a la Comisión Regional de Ordenación del Territorio y Urbanismo.

QUINTO.- Comunicar el presente acuerdo al Departamento de Rentas.

SEXTO.- Requerir a Hansa Urbana, S.A. que realice cuantas gestiones sean necesarias para inscribir en el Registro de la Propiedad las condiciones del presente acuerdo, para lo cual deberá presentar instancia acompañada de la identificación de las fincas según sus datos registrales y de certificación en que conste el presente acuerdo.

SÉPTIMO.- Requerir a la Secretaria del Ayuntamiento, o quien la sustituya en las funciones de fedatario público de la Corporación, para que expida certificación administrativa comprensiva del presente acuerdo a efectos de su inscripción en el Registro de la Propiedad.
[....]»

En Azuqueca de Henares,14 de enero de 2021.El Alcalde,José Luis Blanco Moreno

AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE YEBES

APROBACIÓN INICIAL MODIFICACIÓN DE CRÉDITOS 1/2021

105

El Pleno del Ayuntamiento de Yebes, en sesión ordinaria celebrada el 15/01/2021, acordó la aprobación inicial del expediente de modificación de créditos nº 1/2021, en la modalidad de créditos extraordinarios y suplementos de crédito financiados con remanente líquido de tesorería.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 169.1 por remisión del 177.2 del Real Decreto 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se somete el expediente a información pública por el plazo de quince días a contar desde el día siguiente de la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, para que los interesados puedan examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

Si transcurrido dicho plazo no se hubiesen presentado alegaciones, se considerará aprobado definitivamente dicho acuerdo.

Yebes, 15 de enero de 2021. El Alcalde, José Miguel Cócera Mayor

AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE SACEDÓN

MODIFICACIÓN PRESUPUESTO 2020. DEFINITIVO TRASPASO ENTRE PARTIDAS

106

Expediente nº 1075/2020

NO HAY ALEGACIONES: ANUNCIO DE APROBACIÓN DEFINITIVA EN EL BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA

En cumplimiento del artículo 169.1, por remisión del 179.4, del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, al no haberse presentado alegaciones durante el plazo de exposición al público, ha quedado automáticamente elevado a definitivo el Acuerdo plenario de aprobación inicial de este Ayuntamiento, adoptado en fecha 16-12-2020, sobre transferencia de créditos entre aplicaciones de gastos del presupuesto 2020, como sigue a continuación:

Bajas en aplicaciones de Gastos

Aplicación	Descripción	Créditos iniciales	Modificaciones de crédito	Créditos finales
011.913.01	Amortización préstamos	50.000,00	-19.000,00	31.000,00
150.131.07	Otro personal laboral	156.000,00	-10.000,00	146.000,00
241.131.33	Personal Plan empleo	100.000,00	-62.000,00	38.000,00
323.480	Ayudas y subvenciones	5.030,00	-5.030,00	0,00
337.480.99	Servicio piscina	16.000,00	-7.000,00	9.000,00
459.214.00	Material de transporte	8.000,00	-3.000,00	5.000,00
432.640.13	Plan turístico Sacedón	88.207,00	-88.207,00	0,00
420.692.00	Poligono P6	300.000,00	-266.000,00	34.000,00
920.120	Personal funcionario	17.800,00	-5.000,00	12.800,00
920.120.03	Personal funcionario C1	11.200,00	-11.200,00	0,00
920.120.06	Trienios funcionarios	13.200,00	-6.000,00	7.200,00
920.121.00	Complemento de destino	21.300,00	-8.000,00	13.300,00
920.121.01	Complemento especifico	18.800,00	-6000,00	12.800,00
920.150,00	Productividad	23.300,00	-12.000,00	11.300,00
920.160,00	Seguridad social	160.000,00	-25.000,00	135.000,00
943.467.00	Aportación consorcio mantenimiento	1.500,00	-15.000,00	0,00
943.467.01	Consorcio Gestión Residuos Urbanos	31.000,00	-9.000,00	22.000,00
934.480.76	Devoluciones tributos	2.000,00	-2.000,00	0,00
SUMA MODIFICACONES			-545.937,00	

Altas en aplicaciones de Gastos

Aplicación	Descripción	Créditos iniciales	Modificaciones de crédito	Créditos finales
1532.210.00	Mantenimiento y conservación vías públicas	18.000,00	+130.000,00	148.000,00
165.221.00	Suministros Energia eléctrica	100.000,00	+110.000,00	210.000,00
161.221.01	Suministros abastecimiento agua	20.000,00	+39.437,00	59.437,00
1621.227.00	Recogida de residuos	87.000,00	+22.000,00	109.000,00
151.227.02	Servicios urbanísticos	24.000,00	+22.000,00	46.000,00
341.226.09	Deportes y cultura	10.000,00	+45.000,00	55.000,00
338.226.99	Festejos populares	130.000,00	+45.000,00	175.000,00
493.131.08	OMIC	20.700,00	+2.500,00	23.200,00
933.212.00	Reparacion, mantenimiento y conservación edificios municipales	15.000,00	+75.000,00	90.000,00
932.227.08	Cobranza recaudadora	70.000,00	+55.000,00	125.000,00
SUMA MODIFICACONES			+545.937,00	

Contra el presente Acuerdo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 113 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, los interesados podrán interponer directamente recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos establecidos en los artículos 25 a 43 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de dicha Jurisdicción.

Sin perjuicio de ello, a tenor de lo establecido en el artículo 113.3 de la Ley 7/1985, la interposición de dicho recurso no suspenderá por sí sola la efectividad del acto o Acuerdo impugnado.

En Sacedón, 15 de enero de 2021. El Alcalde-Presidente. Fdo. Francisco Pérez Torrecilla

AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE QUER

ACUERDO ECONÓMICO Y SOCIAL ENTRE LA CORPORACIÓN Y EL PERSONAL FUNCIONARIO DE ESTE AYUNTAMIENTO DEL AYUNTAMIENTO DE QUER PARA 2005. ACTUALIZACIÓN 2021

107

De acuerdo con lo establecido en el artículo 86.1 y en el art. 90.4. del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Se hace público que, una vez sometido a la Mesa General de Negociación, ha sido

aprobado por el Pleno de 21 de diciembre de 2020 el acuerdo económico y social para el personal funcionario del Ayuntamiento de Quer correspondiente al ejercicio económico 2021, y cuyo contenido es el que sigue:

ACUERDO ECONÓMICO Y SOCIAL ENTRE LA CORPORACIÓN Y EL PERSONAL FUNCIONARIO DE ESTE AYUNTAMIENTO DEL AYUNTAMIENTO DE QUER PARA 2005. ACTUALIZACION 2021.

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Acuerdo regula y establece las normas y las condiciones de trabajo por las que se rige el personal funcionario que presta sus servicios en cualquiera de los Centros dependientes directamente del Ayuntamiento de Quer.

Artículo 2.- VIGENCIA

El presente Acuerdo entrará en vigor el uno de enero de 2021 y regirá íntegramente hasta el 31 de diciembre de 2021, prorrogándose automáticamente si no hay denuncia expresa por alguna de las partes antes del día 1 de noviembre de 2021. No obstante, lo anterior, el Acuerdo seguirá en vigor hasta que se apruebe un nuevo texto.

Artículo 3.- CLÁUSULA DE GARANTÍA PERSONAL

Los acuerdos, disposiciones, decretos y normas municipales, en lo que sean más favorables para los trabajadores municipales, serán de aplicación inmediata, en tanto no contradigan lo establecido en el presente Acuerdo

Artículo 4.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

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

No obstante, podrán los representantes de los trabajadores y Secciones Sindicales:

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

CAPITULO II

CALENDARIO, JORNADA, VACACIONES Y HORARIO

Artículo 5.- CALENDARIO LABORAL

Las fiestas laborales de carácter retribuido y no recuperable en el año 2021, en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Castilla- La Mancha, serán las siguientes:

1 de enero: Año Nuevo.

6 de enero: Epifanía del Señor.

1 de abril: Jueves Santo.

2 de abril: Viernes Santo.

1 de mayo: Fiesta del trabajo.

31 de mayo: Día de la Región de Castilla-La Mancha, en sustitución del descanso laboral correspondiente al día 15 de agosto, Asunción de la Virgen.

3 de junio: Fiesta del Corpus Christi, en sustitución de la fiesta correspondiente al día 19 de marzo, San José.

12 de octubre: Fiesta Nacional.

1 de noviembre: Festividad de Todos los Santos.

6 de diciembre: Día de la Constitución Española.

8 de diciembre: Inmaculada Concepción.

25 de diciembre: Natividad del Señor.

Las fiestas laborales de carácter retribuido y no recuperable para el año 2020, en el ámbito territorial del municipio de Quer son las siguientes:

22 de enero, festividad de San Vicente.

3 de septiembre, Fiesta en honor del Santo Cristo.

Para 2022 se elaborará un nuevo calendario laboral, con criterios análogos a los establecidos para este año, que tendrá que ser conocido por los trabajadores antes del día 31 de enero de dicho año.

Artículo 6.- JORNADA DE TRABAJO

La jornada de trabajo, salvo para los trabajadores que realicen jornadas especiales, será única y continuada de 37,5 horas semanales, de lunes a viernes, sin perjuicio de la flexibilidad que se establece en los puntos siguientes, así como lo recogido en

los artículos 9 y 10 sobre permisos y licencias a que se tenga derecho.

Cada trabajador dispondrá, con carácter general, de un período de 30 minutos diarios no recuperables. Dicho descanso se efectuará entre las 10 y las 12 horas de la mañana, o al principio o al final de la jornada, adecuándose a las necesidades de cada servicio para que éstos queden siempre cubiertos.

Los trabajadores que presten servicios en las Oficinas Municipales realizarán su jornada de trabajo durante los 5 primeros días de cada semana en régimen de horario flexible.

La parte principal del horario, llamado tiempo fijo o estable, será de 6 horas y media diarias, que serán de obligada concurrencia para todo el personal, entre las 8:00 y las 14:30 horas o entre las 8:30 horas y las 15:00 horas.

La parte variable del horario, que constituye el tiempo de flexibilidad del mismo, podrá cumplirse desde las 7:00 horas a las 8:30 o de las 15:00 a las 16:30 horas.

Excepcionalmente podrá flexibilizarse el horario cumpliendo el cómputo total de horas semanales a desempeñar el miércoles de 16:30 a 19:00 horas.

Artículo 7.- FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA DE TRABAJO

La distribución anual de la jornada y la fijación diaria y semanal de los horarios y turnos del personal estará en función de la naturaleza del puesto y de las funciones del centro de trabajo, y se determinará a través de la Relación de Puestos de Trabajo que, con carácter anual se apruebe previa negociación con la representación sindical por los departamentos y organismos afectados.

Artículo 8.- HORARIO DE TRABAJO

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

En aquellas dependencias donde el servicio lo exija, se podrán establecer turnos de trabajo previa negociación con la representación Sindical.

Se respetarán los turnos de trabajo existentes en los diferentes Centros que trabajen a turnos o con horario partido, procurándose que no existan diferencias sustanciales entre todos ellos respecto del número de horas mensuales. No obstante, cualquier modificación de los horarios, implantación de un nuevo turno de trabajo o modificación de los sistemas de libranza deberán ser negociados con la representación Sindical.

Los trabajadores que trabajen a turnos, deberán conocer, como máximo el 31 de enero de cada año, los días que les corresponde librar a lo largo del año, no pudiendo modificarse los mismos si no es previa negociación con los representantes Sindicales.

El tiempo necesario para quitarse y ponerse la ropa de trabajo se computará dentro

de la jornada de trabajo.

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

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

Horario durante la semana de la fiesta local de septiembre.

Durante la semana de fiestas en honor del Santísimo Cristo de Quer se establece una reducción de jornada de dos horas al día. De esta manera la presencia obligada del personal será desde las nueve de la mañana a las catorce horas sin que ello afecte a las retribuciones del personal

Artículo 9.- VACACIONES

El período de vacaciones anuales retribuidas, con carácter general, tendrá una duración de 22 días hábiles anuales por año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos, y se disfrutarán por los empleados públicos de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 28 de febrero del año siguiente, en periodos de cinco días hábiles consecutivos, siempre que los correspondientes periodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio. A tal efecto los sábados no serán considerados como días hábiles.

Así mismo en función del tiempo de servicios prestados en la administración las vacaciones anuales retribuidas se incrementarán hasta cuatro días más según la siguiente escala:

– 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.

Los días 24 y 31 de diciembre, se consideran días de descanso de carácter no recuperable y sólo permanecerá abierta la oficina de información y registro general. Dicho servicio abrirá de 9 a 14 horas y la persona que lo realice tendrá derecho a un día de descanso no recuperable por cada uno de ellos en que preste servicios.

Las vacaciones anuales de los trabajadores se podrán disfrutar a voluntad de éstos a lo largo de todo el año, en períodos mínimos de 7 días naturales consecutivos, siempre que ello sea compatible con las necesidades del servicio, aún cuando se disfrutarán preferentemente entre el día 15 de junio y el 15 de septiembre.

Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, de los días de vacaciones previstos en el apartado anterior, se podrá solicitar el

disfrute independiente de hasta 5 días hábiles por año natural.

En el caso de jornadas especiales, se disfrutará el equivalente a 154 horas efectivas de trabajo.

Los turnos vacacionales se establecerán respetando la plena funcionalidad de los servicios de cada departamento. De no existir acuerdo, se sorteará el mes a elegir, estableciéndose un sistema rotativo en cada departamento.

Si alguna de las Dependencias Municipales permanece cerrada durante julio o agosto, los trabajadores que prestan servicios en las mismas disfrutarán las vacaciones durante el mes en que dicha Dependencia permanezca cerrada.

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

Si a la fecha de contratación del nuevo trabajador, la dependencia a la que se adscriba ya ha fijado los turnos de vacaciones, estos trabajadores disfrutarán su período vacacional a la finalización del contrato.

En el caso de baja por maternidad o paternidad, cuando esta situación coincida con el periodo vacacional, quedará interrumpido el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones finalizado el periodo del permiso por maternidad dentro del año natural o hasta el último día del mes de febrero del año siguiente.

En el caso de que un empleado público por circunstancias excepcionales tenga pendientes las vacaciones de ese año y no haya podido disfrutarlas por caer en situación de I.T. por enfermedad común o accidente profesional y finalizar el año, podrá disfrutarlas hasta el 31 de diciembre del año siguiente.

CAPITULO III

LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

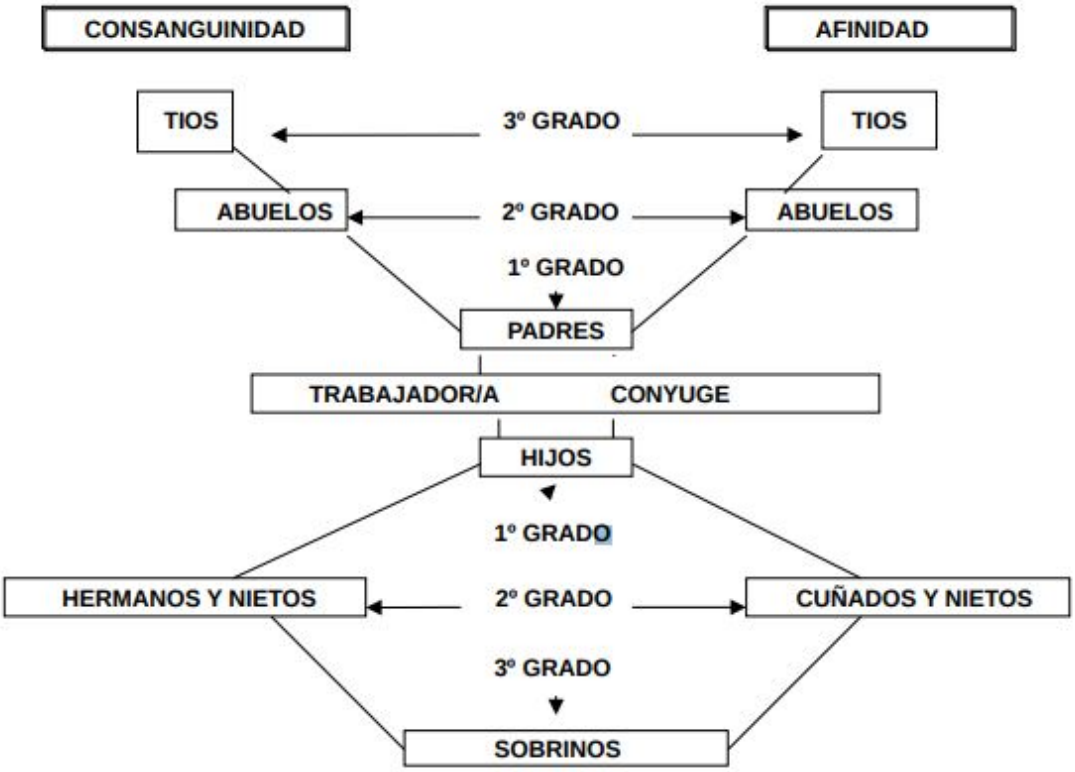
Artículo 10.- LICENCIAS RETRIBUIDAS

Todos los trabajadores sujetos al presente Acuerdo, tendrán derecho a las licencias retribuidas que se establecen en los artículos 48 y 50 del Estatuto Básico del Empleado Público.

Con carácter general se establece que la coincidencia de los hechos causantes que dan lugar a permisos retribuidos con días en que el trabajador no está prestando servicios por diversas razones, por ejemplo, estar en situación de I.T., vacaciones o de cualquier otro tipo de permisos o libranzas, NO dará lugar a nuevos días de permiso a disfrutar una vez terminadas las que se venían disfrutando.

Estas licencias se solicitarán por escrito indicando el grado de parentesco, de

acuerdo con el siguiente esquema:



a) 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.

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.

b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, 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, durante los días de su celebración.

e) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas.

f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses 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.

Igualmente, la funcionaria podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

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

g) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o el funcionario 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 el funcionario 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 funcionario 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.

i) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el funcionario 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.

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.

k) Por asuntos particulares, seis días, salvo que alguna o algunas festividades laborales de ámbito nacional de carácter retribuido, no recuperable y no sustituible por las Comunidades Autónomas coincidan en sábado durante el año, en cuyo caso se incorporará un día de permiso cada año natural como máximo.

Así mismo, al cumplir el sexto trienio se tendrá derecho a un día adicional más incrementándose, como máximo, en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Tales días no podrán acumularse a los períodos de vacaciones anuales. 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 hasta el último día del mes de febrero siguiente.

l) Por matrimonio, quince días.

m) 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 funcionaria 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 periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo 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 periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis 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.

n) Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo 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 periodos 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 periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos 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 periodo 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.

o) Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de dieciséis semanas, a disfrutar por el padre 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 en los apartados anteriores.

En los casos previstos en los tres apartados anteriores 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 funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el

periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los funcionarios que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el periodo 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.

p) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria: las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las funcionarias 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 casa caso.

A efectos de lo dispuesto en el presente artículo se entenderán como días naturales los comprendidos de lunes a domingo, ambos inclusive. Para el personal que trabaja a turnos se entenderán como días laborales aquellos en que el trabajador no libre y en su calendario le toque trabajar, estableciéndose a efectos de cómputo la jornada que con carácter general se fija en el art. 10 del presente Acuerdo.

Artículo 10. BIS - LICENCIAS NO RETRIBUIDAS

El personal funcionario que haya desempeñado su trabajo por un periodo superior a seis meses podrá solicitar licencias por asuntos propios.

Dichas licencias se concederán sin retribución alguna y su duración acumulada no podrá exceder de tres meses durante un periodo de dos años.

La licencia por asuntos propios se concederá desde el día en que se deja de trabajar hasta el día natural inmediatamente anterior a aquel en que se produce la reincorporación efectiva al trabajo o se pase a una situación distinta a la de activo.

La concesión de esta licencia está supeditada a las necesidades y buen funcionamiento de los servicios públicos. A tal efecto, es necesario que en el expediente se acredite, mediante informe responsable de la unidad o centro en que estuviera destinada la persona solicitante, que quedan debidamente cubiertas las

necesidades del servicio.

No se podrá sustituir a las personas a las que se concede la licencia prevista en este artículo.

Artículo 11.- SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

En materia de excedencias se estará a lo dispuesto en la legislación vigente. No obstante, en materia de excedencia voluntaria y por una sola vez la Corporación no cubrirá la plaza en propiedad durante dos años, debiendo proveerla mediante cualquier procedimiento de provisión de vacantes.

CAPITULO IV

CONDICIONES SOCIALES Y PROFESIONALES

Artículo 12.- FONDO DE ACCIÓN SOCIAL

12.1. Dotación del Fondo de Acción Social.

A la aprobación del presente Acuerdo se creará por el Ayuntamiento un Fondo Social cuya cuantía se ajustará a las cantidades que se deriven de las prestaciones reconocidas en el mismo. Dicho fondo tendrá un importe máximo de 6.000 euros para todos los trabajadores (funcionarios y laborales), a prorratear entre los solicitantes previa presentación de factura.

Si al finalizar el ejercicio económico existiera remanente de crédito se incorporará dicho remanente al ejercicio siguiente y a los sucesivos.

12.2. Beneficiarios y procedimiento.

Serán beneficiarios de estas ayudas los trabajadores, cónyuges y descendientes hasta la edad de 25 años, siempre que sigan perteneciendo a la misma unidad familiar y carezcan de retribución por trabajo o rentas de capital. Los cónyuges y descendientes serán beneficiarios de estas ayudas con los límites que se establecen en el punto 12.3.3. de este convenio.

Para ser beneficiario de esta Ayuda, el empleado público deberá cumplir con los siguientes requisitos:

a. Haber trabajado en el Ayuntamiento de Quer de forma continuada los doce meses anteriores a la petición de ayuda.
b. No percibir ayuda económica de ninguna entidad o mutualidad pública o privada por este mismo concepto o, en caso de percibirla, que su cuantía sea inferior a la contemplada para esta prestación en el fondo de acción social. En este último caso, la cuantía de la otra ayuda, percibida o a percibir, minorará la que se contempla en esta modalidad de ayuda.

La documentación a aportar es la siguiente:

a. Acreditación de los gastos ocasionados mediante la presentación de la correspondiente factura compulsada de factura legal, sin enmiendas ni tachaduras, en la que deberá figurar la persona destinataria de las gafas o lentes.
b. Presentación de declaración responsable en la que se haga constar el periodo transcurrido desde la adquisición de la anterior prótesis, para idéntica finalidad. Se podrá requerir presentación de factura.
c. Fotocopia compulsada del Libro de Familia o documentos que acrediten la tutela o el acogimiento, solo cuando dentro de la solicitud se aporten gastos generados por un miembro de la unidad familiar distinto del empleado solicitante.

Se establece un periodo mínimo de duración de la prótesis para poder acceder a la ayuda:

Descripción	Años
Cristales para gafas	Cada 2 años o cada año si es por cambio de condiciones en la visión.
Lentillas	Cada 2 años o cada año si es por cambio de condiciones en la visión.
Audífonos	Cada 2 años o cada año si es por cambio de condiciones auditivas.
Prótesis dentales.	Sin límite.
Cambio total de dentadura	Cada 3 años.
Aparatos para minusválidos	Sin límite.
Botas ortopédicas, plantillas y otras prótesis similares.	Sin límite.
Otras prótesis	La duración será determinada en función de lo prescrito por el especialista.

12.3. Modalidades de ayuda.

12.3.1. Ayuda para prótesis.

Se entiende por prótesis aquellas que, previa prescripción facultativa efectuada por médico especialista, entre las que se encuentran los empastes y las endodoncias, se refieran a prótesis dentarias, oculares, auditivas, ortopédicas, vehículos para minusválidos, cristales para gafas, lentillas, audífonos, aparatos para minusválidos, botas ortopédicas, plantillas, y otras prótesis similares.

En el caso de que una prótesis se rompa como consecuencia de accidente de trabajo, estas serán abonadas íntegramente por la Corporación.

Los porcentajes en el resto de los casos son los siguientes:

Ley 30/84	Ley 7/2007	Porcentaje sobre el coste
Grupo A	Subgrupo A1	50 %
Grupo B	Subgrupo A2	60 %
Grupo C	Subgrupo C1	70 %
Grupo D	Subgrupo C2	80 %
Grupo E	Agrupaciones Profesionales	90 %

12.3.2. Ayuda para gafas.

La ayuda para montura de gafas será una cantidad fija de 100 euros.

No se podrá solicitar una nueva montura si desde la adquisición de la anterior no han transcurrido más de dos años.

12.3.3. Límites anuales por miembro y/o unidad familiar.

Para las solicitudes de ayudas de los cónyuges y descendientes hasta la edad de 25 años, siempre que sigan perteneciendo a la misma unidad familiar, y siempre que carezcan de retribución por trabajo o rentas de capital, se establece como cuantía máxima subvencionable por cada miembro de la unidad familiar la de 170 euros anuales. Esta cantidad es acumulable entre los miembros de una misma unidad familiar, hasta un máximo de 685 euros anuales.

12.4. Ayudas para guardería y estudios y otras excepcionales

Los empleados municipales podrán percibir las siguientes cantidades con carácter anual en concepto de ayudas para estudios:

a. 300 euros por cada hijo que se encuentre en guardería o jardín de infancia
b. 250 euros por cada hijo que curse estudios de enseñanza infantil, primaria obligatoria (EPO) primer ciclo de enseñanza secundaria obligatoria (ESO) y bachillerato.
c. 400 euros por cada hijo que curse estudios de Módulo de Grado Superior (FP-III), previa justificación del gasto a año vencido.
d. 400 euros por cada empleado municipal que curse estudios de acceso a la universidad o módulo de grado superior el importe de la matrícula si ésta fuese menor, y se concederá una única vez.
e. 400 euros o el importe de la matrícula sí esta fuese menor, por cada hijo o empleado municipal que curse estudios universitarios durante todo el periodo universitario siempre que se trate de la primera matrícula de cada curso.

12.5. Ayuda a trabajadores con hijos o cónyuges discapacitados físico o psíquicos con grado de minusvalía superior al 33% y otras ayudas:

a. En los casos de hijos o cónyuges de trabajadores de esta Corporación en que concurra la situación de discapacitados físicos o psíquicos, la Corporación complementará las cantidades que por estos conceptos se pudieran percibir de Organismos Públicos siempre y cuando no perciban ninguna retribución, o pensión, hasta 200 euros al mes.

   Las peticiones deberán ir acompañadas por certificado de reconocimiento de minusvalía emitido por el Centro Base de la Consejería de Bienestar Social en el que se hará constar la deficiencia padecida, así como su grado.

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

   El abono se realizará semestralmente.

b. Ayuda por enfermedad celíaca de hijos: a cada empleado se le abonará la cantidad de 400 euros por cada hijo y año, se devengará una sola ayuda si

ambos progenitores son empleados del Ayuntamiento de Quer.

Artículo 13- PRESTACIONES VARIAS

A) Por nacimiento o adopción de hijos

La Corporación abonará a los trabajadores de este Ayuntamiento la cantidad de 120 euros por nacimiento o adopción de hijos.

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

La petición deberá efectuarse dentro de los 3 meses siguientes a la fecha de alumbramiento o adopción.

B) Por matrimonio

La Corporación abonará a los trabajadores de este Ayuntamiento la cantidad de 205 euros por matrimonio.

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

Artículo 14.- BAJAS POR ENFERMEDAD Y ACCIDENTES

Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias comunes, durante los tres primeros días de baja se reconocerá un complemento retributivo hasta alcanzar como máximo el 50 por ciento de las retribuciones mensuales que se hayan percibido en el mes anterior al que se causa la incapacidad. Desde el cuarto día hasta el vigésimo día, ambos inclusive, el complemento que se sumará a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social deberá ser tal que, sumadas ambas cantidades, alcance el setenta y cinco por ciento 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 reconoce 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 será complementada, desde el primer día, hasta alcanzar el cien por cien de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

Se establece un complemento hasta alcanzar el cien por cien de las retribuciones que vinieran disfrutando en cada momento los supuestos de hospitalización e intervención quirúrgica.

Este Ayuntamiento determinará respecto a su personal, los supuestos en que con carácter excepcional y debidamente justificado el complemento pueda alcanzar

durante todo el periodo de duración de la incapacidad el 100 por cien de las retribuciones que viniera percibiendo dicho personal en cada momento.

Al trabajador que por accidente, enfermedad o edad sufra una disminución física o psíquica que le impida seguir desarrollando su trabajo habitual, la Corporación, conjuntamente con el Comité de Empresa, Junta de Personal o Delegado de Personal, le intentará adecuar un puesto de trabajo acorde con sus aptitudes, siempre que ello sea posible, respetándose los derechos económicos que tenía antes del traslado del puesto de trabajo. Anualmente se procederá a la revisión de dichas adecuaciones en base a los informes médicos oportunos.

En cumplimiento de la Disposición Adicional trigésimo octava de la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2013 la ausencia al trabajo por enfermedad o accidente que no dé lugar a una situación de incapacidad temporal comportará la aplicación del descuento en nómina previsto para la situación de incapacidad temporal siempre que el número de días de ausencia no supere los cuatro a lo largo del año natural y de los cuales sólo tres podrán tener lugar en días consecutivos. Ello exigirá la justificación de la ausencia en los términos establecidos en las normas reguladoras de la jornada y el horario de aplicación en cada ámbito.

Artículo 15.- ANTICIPOS REINTEGRABLES

El presente artículo sólo será de aplicación a los trabajadores fijos de plantilla. Los Trabajadores tendrán derecho a percibir en concepto de anticipo una cantidad no superior a 3.190 euros, que reintegrarán en un plazo máximo de 24 mensualidades, no pudiéndose conceder un nuevo anticipo mientras se tenga pendiente de reintegrar alguna cantidad concedida anteriormente, destinado a sufragar gastos derivados de adquisición de vivienda habitual (pago de letras, reparaciones, mobiliario), adquisición de vehículos, gastos de estudios y gastos médicos, debiendo justificarse dicho gasto en un plazo no superior a 2 meses a contar desde la entrega de dicha cantidad.

Con independencia de lo dispuesto en el apartado anterior la Corporación se compromete a conceder hasta un máximo de 10 ayudas anuales destinadas a adquisición de vivienda habitual y única, por una cuantía máxima cada una de ellas de 6.719 euros, a devolver en 36 mensualidades, debiendo justificarse la compra de la vivienda en un plazo no superior a 2 meses desde la concesión de dicha cantidad.

El período de petición de estas ayudas, será durante el primer trimestre de cada año, acompañando a la solicitud declaración jurada de no poseer vivienda en propiedad y contrato de compra de la vivienda. En caso de que en este período quedara alguna ayuda sin concederse se abrirá otro período de petición durante el tercer trimestre, adjudicándose las mismas durante dicho trimestre y en su caso en el cuarto.

Las adjudicaciones serán competencia de la Junta de Gobierno Local o Comisión Mixta Paritaria, que elaborará los criterios de adjudicación.

La concesión de las ayudas reguladas en el presente artículo es incompatible entre sí.

Artículo 16- ASISTENCIA JURÍDICA

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

Artículo 17.- ASISTENCIA SANITARIA PRIVADA PARA ENFERMEDADES PROFESIONALES Y ACCIDENTES LABORALES.

La Corporación suscribirá una póliza con una entidad privada.

Serán beneficiarios de las ayudas del presente artículo los trabajadores cuya relación con el Ayuntamiento se haya desarrollado por un periodo de un año o bien tengan un contrato de duración igual o superior a un año.

Artículo 18.- SEGURO DE ACCIDENTES

La Corporación suscribirá una póliza de seguros que cubra los supuestos de muerte e invalidez permanente absoluta derivada de accidente por una cobertura de 63.780 euros por trabajador.

Artículo 19.- RESERVA DE PUESTOS DE TRABAJO

Se hará una reserva del 5% de los puestos de trabajo para discapacitados, siempre que las características de los puestos a cubrir lo permitan.

CAPITULO V

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 20.- COMISIÓN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

Se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 21.- VESTUARIO DE TRABAJO.

El Ayuntamiento entregará a los trabajadores de los distintos servicio, ropa y calzado dos veces al año. La ropa y calzado de verano se entregará en el mes de abril y la de invierno en el mes de septiembre.

Es obligatoria la utilización del vestuario y calzado entregado por el Ayuntamiento.

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

A los trabajadores que presten servicios de manera temporal se les proveerá del mismo vestuario que al personal fijo, dependiendo de la temporada en que presten su trabajo.

La Corporación tendrá en cuenta la previsión futura de prendas para posibles necesidades.

En el Presupuesto se dotará una partida suficiente destinada a Prevención de Riesgos Laborales.

En el Presupuesto se dotará una partida suficiente destinada al suministro del vestuario previsto en el párrafo primero del presente artículo.

Artículo 22.- PROTECCIÓN A LA MUJER EMBARAZADA

Toda mujer embarazada que desarrolle un trabajo peligroso para su estado, tendrá derecho a ocupar otro puesto de trabajo de acuerdo con su categoría profesional, que no le sea perjudicial, durante el tiempo que dure el embarazo, con la garantía y conservación de su salario global.

Artículo 23.- SUSTITUCIONES

En los supuestos de ausencia en el trabajo (motivada por enfermedad, accidentes, vacaciones u otras causas), que se prevea que va a exceder de 60 días, el Ayuntamiento podrá cubrir dichas plazas mediante comisión de servicio y si ello no fuese posible se realizaría por contratación, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 40 de este acuerdo.

En el caso de contratación laboral, tendrán preferencia los aprobados sin plaza en las condiciones que determina el artículo 31 de este Acuerdo, siempre que la Ley lo permita.

Artículo 24.- TRASLADO DE PUESTOS DE TRABAJO

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

Artículo 25.- GRATIFICACIONES POR SERVICIOS ESPECIALES Y/O EXTRAORDINARIOS.

A. Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias serán voluntarias, equitativas y públicas para todo el personal.

Si cuando por necesidades del servicio a juicio del Jefe de Servicio o de Sección fuera imprescindible efectuar horas extraordinarias, que en ningún caso podrá superar las 80 horas anuales por trabajador.

Se consideran horas extraordinarias especiales las realizadas en sábado,

domingo, festivo, noche o Ferias.

El importe de las horas extraordinarias es el que figura en el Anexo I.

a. Horas extraordinarias normales:

Cuando se produzca una llamada, fuera de la jornada habitual para atender necesidades urgentes en la prestación de su servicio y tengan que realizarse horas extraordinarias, se contabilizará si es menos de 30 minutos como media hora y si es superior a 30 minutos 1 hora extraordinaria.

Las horas extraordinarias podrán compensarse mediante el disfrute de días libres si así lo desea el interesado, con igual tratamiento que los días de asuntos propios, de acuerdo con la siguiente escala:

-Hora extraordinaria normal: 2 horas.

Solamente se podrán compensar las horas extraordinarias dentro de los 4 meses siguientes a su realización.

b. Horas extraordinarias especiales.

Se consideran horas extraordinarias especiales las realizadas en sábado, domingo, festivo, noche o Ferias.

Se considerarán horas extraordinarias nocturnas las que se realicen durante el período comprendido entre las 11 de la noche y las 7 de la mañana o durante el turno de noche que tenga cada servicio o dependencia.

Las horas extraordinarias realizadas en Ferias serán susceptibles de compensación por días libres.

Las horas extraordinarias podrán compensarse mediante el disfrute de días libres si así lo desea el interesado, con igual tratamiento que los días de asuntos propios, de acuerdo con la siguiente escala:

-Hora extraordinaria especial: 2 horas y media.

B) Asistencia a juicios y diligencias previas

La asistencia a juicio y diligencias judiciales por razones de trabajo, realizadas por los funcionarios municipales, cuando estas se efectúen fuera de la jornada de trabajo, serán remuneradas con 40,65 euros por cada asistencia.

C) Servicio de disponibilidad

Se considera disponibilidad horaria el trabajo que se desarrolla en régimen de flexibilidad horaria, mañana y/o tarde, para adaptar los horarios de trabajo a las especiales características de determinados servicios.

La cantidad que figura en el anexo II se pagará, por cada 24 horas de guardia, excluida la jornada laboral normal. Durante este período el Trabajador se encontrará disponible mediante un aparato busca personas que le será facilitado por la Corporación y cuyo mantenimiento correrá a cargo de la misma.

Si el día de guardia fuese sábado, domingo o festivo se fija un complemento de disponibilidad especial.

En caso de ser requerido los servicios prestados se considerarán como extraordinarios.

La Corporación les facilitará los equipos de localización y se encargará del mantenimiento de los mismos.

D) Los turnos de noche realizados durante los días 24 y 31 de diciembre se gratificarán con 104 euros cada uno de ellos.

E) Indemnizaciones por razón del servicio

Los trabajadores que por razón del servicio tengan que desplazarse fuera de la localidad del centro de trabajo percibirán en concepto de gratificación por servicios extraordinarios la cantidad necesaria para completar las dietas correspondientes a los funcionarios incluidos en el Grupo II del Anexo II del Real Decreto 236/88, de 4 de marzo.

Si por necesidades del servicio un trabajador tiene que realizar un trabajo de superior categoría, que no excederá de 6 meses, se le abonarán los derechos económicos correspondientes a dicho puesto de trabajo. Si dicho puesto de trabajo tiene el carácter de permanente, la Corporación deberá modificar la plantilla y cubrir dicha plaza en la siguiente Oferta de Empleo Público.

Artículo 26.- PAGO DE NOMINAS

La Corporación se compromete a que todos los trabajadores reciban la transferencia de sus haberes y nóminas el día uno de cada mes como fecha máxima.

CAPITULO VI

CONDICIONES SINDICALES

Artículo 27.- CONDICIONES GENERALES.

1. Los preavisos de salida se harán con 24 horas de antelación, salvo en los casos de urgencia.

2. En lo referente a elecciones, Junta de Personal, Asambleas, derecho de huelga y Secciones Sindicales, se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente y a la

Jurisprudencia recaída al efecto.

Artículo 28.- SISTEMA DE ACCESO

1. El ingreso en la Plantilla del Ayuntamiento de Quer se realizará mediante convocatoria pública, a través de cualquiera de los sistemas de Oposición libre, Concurso, o Concurso-Oposición en los que se garanticen los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

2. Estas bases, antes de su aprobación por el Órgano Municipal competente, se someterán a informe de las organizaciones sindicales.

3. Con carácter general, el Ayuntamiento de Quer no podrá realizar convocatorias públicas de ingreso en el mismo para aquellas plazas vacantes, sin proceder previamente a la convocatoria entre los funcionarios de la Corporación con la misma categoría, mediante concurso de movilidad.

Artículo 29.- PROMOCIÓN INTERNA Y PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

1. Atendiendo a las peculiaridades del régimen local en esta materia y fundamentalmente al Personal de la Escala de Admón. Especial, Subescala de Servicios Especiales, Clase Personal de Oficios y Servicios de Extinción de Incendios, se considera promoción interna el paso de la categoría o grupo inferior al inmediato superior. Las categorías existentes en dichos servicios son las recogidas en el art. 175.2 del Real Decreto Legislativo 781/86, de 18 de abril, para el personal de Oficios y a la Disposición Transitoria V del mencionado Texto Legal para el Servicio de Extinción de Incendios.

En la Escala de Admón. General se considera promoción interna el paso de una subescala a la inmediatamente superior, de las reseñadas en el art. 169.1 del Real Decreto Legislativo 781/86, de 18 de abril.

2. En cuanto a la provisión de puestos de trabajo se estará a lo dispuesto en la Ley 30/84, de 2 de agosto; Ley 23/88, de 28 de julio, y Real Decreto 364/95, de 10 de marzo.

3. En materia de promoción interna y provisión de puestos de trabajo será de aplicación lo dispuesto en el acuerdo Administración-Sindicatos para el período 1.995-97, sobre condiciones de trabajo en la función pública publicado en el BOE 137/2008, de 6 de junio de 2008.

4. En las Comisiones de valoración, estarán presentes las Organizaciones Sindicales más representativas en el ámbito de la Función Pública.

5. Los puestos que se tengan que cubrir por falta de personal o exceso de trabajo se cubrirán mediante contrato laboral o contrato de interinidad, no pudiendo contratar personal mediante la modalidad de colaboración social.

Artículo 30 -. RETRIBUCIONES PARA 2021

Las retribuciones de los trabajadores para 2021 experimentarán el incremento previsto para los trabajadores públicos de la Administración General del Estado.

Las pagas extraordinarias de los meses de junio y diciembre estarán conformadas por una mensualidad del sueldo base, trienios, complemento de destino y complemento específico en la forma determinada por la normativa para los trabajadores públicos de la Administración General del Estado.

Actualizándose automáticamente las previsiones establecidas en el Anexo 1 del presente acuerdo económico y social.

Artículo 31.- CONDICIONES PARA LA CONTRATACIÓN TEMPORAL Y SELECCIÓN DE INTERINOS.

Finalizadas las pruebas selectivas para el ingreso en plazas de la plantilla de personal funcionario de este Ayuntamiento por el sistema general de acceso libre, se elaborará por cada una de ellas una bolsa de trabajo conformada por los aspirantes que hayan aprobado al menos un ejercicio.

ARTICULO 32.- PLANES DE FORMACIÓN

El Ayuntamiento se compromete a realizar un plan de formación continuada negociado con los Sindicatos revisable anualmente, entendiendo por tal el conjunto de actividades formativas que se desarrolle en este Ayuntamiento dirigido a la mejora de competencias y cualificaciones de los empleados públicos, que permitan compatibilizar la mayor eficacia y la mejora de la calidad de los servicios con la formación individual, la motivación del empleado público y su promoción profesional.

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

Con independencia de las ayudas que para la realización de dichos planes se puedan obtener de la Comisión de Formación Continua de la Administración Pública correspondiente, el Ayuntamiento de Quer se compromete a consignar en los presupuestos municipales de este ejercicio la cantidad de 2.913,12 euros del presupuesto de personal para este fin.

Según el acuerdo alcanzado con los sindicatos y representantes de los trabajadores en el ejercicio 2014 y hasta tanto no se modifique, dicha cantidad se distribuirá a partes iguales entre los cinco funcionarios municipales existentes en este momento. Pero dicho importe puede incrementarse caso que a final de ejercicio y según las solicitudes de formación presentadas, exista dinero sobrante de la cantidad consignada presupuestariamente, distribuyéndose proporcionalmente entre los solicitantes.

ARTICULO 33.- ASISTENCIA A CURSOS DE FORMACIÓN

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

Todos los cursos en los que puedan participar los empleados municipales, estén organizados o no por el Ayuntamiento, deberán ponerse en conocimiento del Concejal Delegado de Personal quien informará de los mismos a los Sindicatos representados en la Mesa General de Negociación.

La adjudicación de los cursos se hará mediante los siguientes criterios:

a) Se hará una convocatoria pública del curso a través de los Tablones de anuncios, en la que se especificarán el plazo para la presentación de instancias y funcionarios que pueden optar al mismo.

b) Se creará una Comisión formada por:

-Un representante de cada sindicato presente en la Mesa General de Negociación.

-Un representante de la Corporación.

-El Jefe del Servicio o departamento correspondiente.

Dicha Comisión será la encargada de designar a los que vayan a realizar los cursos, ateniéndose a los siguientes criterios:

-Con carácter general tendrán preferencia los que no hayan realizado ningún otro curso de formación salvo que este sea complementario de otro, la complementariedad será decidida por la Comisión de Selección.

-Los cursos serán todos de carácter voluntario y por tanto cuando no coincidan con la jornada laboral no se cobrarán horas extras.

-Las modificaciones que puedan surgir en la jornada de trabajo serán pactadas con los sindicatos.

-El objetivo de estos cursos es que los empleados municipales tengan el mayor número posible de conocimientos relativos a las funciones que desempeñan, por lo que habrá que tender a que todos ellos realicen los cursos que se podrían denominar de formación básica.

-La Comisión de selección especificará en la convocatoria aquellos cursos que servirán como méritos en las fases de Concursos para la provisión de puestos de trabajo y en las pruebas que se realicen por promoción interna.

ARTICULO 34.- RETIRADA DEL CARNET DE CONDUCIR

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

DISPOSICIONES FINALES

1.- Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual.

2.- En todo lo no previsto ni regulado en el presente acuerdo, se estará a lo dispuesto en la legislación y disposiciones vigentes en cada momento y al Acuerdo Nacional entre Sindicatos y Administración.

3.- Quedan derogados todos los acuerdos, disposiciones y demás normas municipales que contradigan lo establecido en este Acuerdo.

4.- Se dará traslado de este Acuerdo a todos los responsables de los servicios, centros de trabajo municipales, así como a los trabajadores.

5.- El Ayuntamiento y las Organizaciones Sindicales firmantes de este Acuerdo se comprometen en la defensa de unos servicios de calidad y su interés en que la gestión de los mismos responda a criterios de eficacia y eficiencia.

ANEXO I. PERSONAL FUNCIONARIO AYUNTAMIENTO DE QUER

a) Complemento específico

Las retribuciones del personal integrante del sector público para el ejercicio 2021, dentro del cual se encuentra incluido el personal de las Corporaciones locales y Organismos de ellas dependientes, de conformidad con los artículos 126.1 y 4 y 153.3 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, y el artículo 3 del Real Decreto-ley 2/2020, de 21 de enero, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público, no experimentarán un incremento global superior al 2 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2019, en términos de homogeneidad para los dos períodos de la comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo.

El complemento específico que, en su caso, esté asignado al puesto que se desempeñe experimentará un incremento respecto del vigente a 31 de diciembre de 2019 en su cuantía anual.

El complemento específico anual se percibirá en catorce pagas iguales de las que doce serán de percibo mensual y dos adicionales, del mismo importe que una mensual, en los meses de junio y diciembre, respectivamente con la siguiente distribución:

Denominación Plaza	GRUPO	Cuantía Mensual	Junio y Diciembre	TOTAL ANUAL
Secretario-Interventor	A1/A2	1.129,43	1.129,43	15.812,05
Vicesecretario-Interventor	A1/A2	764,85	764,85	10.707,88
ADMINISTRACIÓN GENERAL				
Administrativo	C1	552,87	552,87	7.740,12
Auxiliar	C2	481,64	481,64	6.743,02
Auxiliar	C2	481,64	481,64	6.743,02

Los funcionarios a que se refiere el punto anterior percibirán, en cada una de las pagas extraordinarias de los meses de junio y diciembre en el año 2020 en concepto de sueldo y trienios, las siguientes cuantías según Real Decreto Ley 2/2020 de 21 de enero:

PAGAS EXTRAORDINARIAS	Grupo/Subgrupo EBEP	Extra diciembre y junio (euros)	Trienio extra (euros)
Secretario-Interventor	A1	742,70	28,59
Vicesecretario-Interventor	A2	759,00	27,54
ADMINISTRACIÓN GENERAL	B	786,25	28,66
Administrativo	C1	675,35	24,69
Auxiliar	C2	644,40	19,27
Agrupación Profesional	E	595,22	14,65

c) Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias que no se compensen con tiempo de descanso, se valorarán con un valor único por grupo profesional según la siguiente tabla:

Ley 30/84	Ley 7/2007	Hora extra normal	Hora extra especial
Grupo A	Subgrupo A1	32,60 €	35,36 €
Grupo B	Subgrupo A2	27,40 €	31,51 €
Grupo C	Subgrupo C1	20,36 €	24,50 €
Grupo D	Subgrupo C2	16,52 €	20,68 €
Grupo E	Agrupaciones Profesionales	15,82 €	19,92 €

d) Complemento por disponibilidad horaria.

Ley 30/84	Ley 7/2007	Complemento de disponibilidad horaria normal. Guardía 24 Horas.	Complemento de disponibilidad horaria especial. Guardía 24 Horas.
Grupo A	Subgrupo A1	49,65 €	85,30
Grupo B	Subgrupo A2	49,65 €	85,30
Grupo C	Subgrupo C1	49,65 €	85,30
Grupo D	Subgrupo C2	49,65 €	85,30
Grupo E	Agrupaciones Profesionales	51,74 €	88,89

e) Complemento de jornada partida.

Ley 30/84	Ley 7/2007	Complemento de jornada partida/mes
Grupo C	Subgrupo C1	67,47
Grupo D	Subgrupo C2	67,47
Grupo E	Agrupaciones Profesionales	70,31

f) Productividad por formación.

Los funcionarios del Ayuntamiento cobrarán en concepto de complemento de

productividad por formación, cada vez que cumplan un trienio completo en el Ayuntamiento de Quer y siempre que hayan desarrollado las acciones formativas en dicho periodo, una cantidad de 434,55 euros anuales, prorrateados por doce mensualidades.

Las acciones formativas habrán de estar relacionadas con el puesto de trabajo, incluyéndose además la informática, idiomas o prevención de riesgos laborales, se habrán de realizar fuera de la jornada laboral y se acreditará su realización mediante el correspondiente título de aprovechamiento.

- Grupo A1: 120 horas.
- Grupo A2: 100 horas.
- Grupo C1: 60 horas.
- Grupo C2: 40 horas.
- Grupo Agrupaciones profesionales: 20 horas.

La productividad por formación se aplicará con carácter retroactivo a los funcionarios que hayan devengado un trienio completo en el Ayuntamiento, y hayan realizado las acciones formativas previstas para su grupo.

g) Productividad por especial rendimiento.

Se ha establecido en los presupuestos un complemento especial por rendimiento con un importe máximo por persona y grupo cuyo desglose trimestral es el siguiente:

Importe por persona/trimestre	
Grupo A1	790,43 €
Grupo A2/B	578,51 €
Grupo C1/C	366,58 €
Grupo C2/D	300,92 €
Agrupaciones profesionales	304,01 €

La valoración de la productividad se efectuará trimestralmente en función de circunstancias objetivas relacionadas con el tipo de puesto de trabajo y el desempeño del mismo y, en su caso, con el grado de participación en la consecución de los resultados u objetivos asignados al correspondiente puesto.

En ningún caso las cuantías asignadas por complemento de productividad durante un periodo de tiempo originarán derechos individuales respecto de las valoraciones o apreciaciones correspondientes a periodos sucesivos.

Los criterios objetivos para determinar la consecución de los resultados relacionados con el grupo de trabajo son los siguientes:

Grupo	Resultados.	Criterios objetivos.
C2	1. Orden en la oficina. 2. Atención inmediata al público.	1. Orden diario en la documentación que se presenta en registro. 2. Orden semanal en la documentación que se archiva. 3. Envío en los 10 primeros días del mes de las variaciones padronales. 4. Grabación actualizada de las facturas.
C1	1. Orden en los expedientes entre los diversos servicios.	1. Orden semanal en la transcripción de acuerdos. 2. Organización y coordinación de tareas del grupo C2.
A1	1. Consecución de los objetivos en plazo: expedientes.	1. Organización y coordinación de tareas de los grupos C1 y C2.

Se permite la posibilidad de transferir productividad entre grupos, dentro de la cuantía global, en virtud de la consecución de los resultados previstos y conforme a los criterios objetivos definidos.

h) Complemento personal por vinculación al puesto trabajo

Los funcionarios del Ayuntamiento cobrarán en concepto de complemento personal por vinculación al puesto de trabajo, para cada uno de los grupos que se desglosan en la tabla siguiente, el importe que se detalla con carácter fijo y mensual.

Este concepto se reconocerá con carácter indefinido para todos los grupos

La cantidad de dicho complemento para el año 2020, en cumplimiento del acuerdo del 2009 asciende a:

GRUPO PROFESIONAL	IMPORTE
Grupo A1	5,80 €
Grupo A2	15,48 €
Grupo C1	25,13 €
Grupo C2	34,79 €
Agrupación profesional	39,99 €

i) Gratificaciones.

Con cargo a la partida presupuestaria de gratificaciones se retribuye el desempeño de la jornada partida, así como las horas extraordinarias, alcanzando un importe total para el año 2021 de 3.000 euros, cantidad que podrá ser incrementada a lo largo del ejercicio atendiendo a las necesidades del servicio y siempre dentro de los límites del artículo 7 del Decreto por el que se establece el régimen de retribuciones de los funcionarios de administración local.

En Quer a 21 de diciembre de 2021. El Alcalde-Presidente Fdo. Jose Miguel Benítez Moreno

AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE QUER

ACUERDO ECONÓMICO Y SOCIAL ENTRE LA CORPORACIÓN Y EL PERSONAL LABORAL DE ESTE EXCMO. AYUNTAMIENTO PARA 2005. PRÓRROGADO Y ACTUALIZADO PARA 2021

108

De acuerdo con lo establecido en el artículo 86.1 y en el art. 90.4. del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, se hace público que, una vez sometido a la Mesa General de Negociación, ha sido aprobado por el Pleno de 21 de diciembre de 2020 la prórroga del acuerdo económico y social para el personal laboral del Ayuntamiento de Quer correspondiente al ejercicio económico 2021, el cual se hace público para su general conocimiento.

Asimismo, una vez aprobada la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2021, las cuantías que en el se reflejan se deberán incrementar en un 0,9%.

ACUERDO ECONÓMICO Y SOCIAL ENTRE LA CORPORACIÓN Y EL PERSONAL LABORAL DE ESTE EXCMO. AYUNTAMIENTO PARA 2005. PRÓRROGADO Y ACTUALIZADO PARA 2021.

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Acuerdo regula y establece las normas y las condiciones de trabajo por las que se rige el personal laboral que presta sus servicios en cualquiera de los Centros dependientes directamente del Ayuntamiento de Quer.

Afecta a todos los empleados adscritos a plazas de las plantillas del personal laboral del Ayuntamiento, así como al personal temporal contratado.

El personal que se haya de contratar con cargo a subvención otorgada por otros organismos públicos/privados, se regirán en primer lugar por la normativa reguladora de la concesión de la misma y supletoriamente por lo previsto en el presente acuerdo.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Acuerdo:

a. El personal de las empresas contratadas para la prestación de servicios.
b. Los trabajadores contratados dentro de los planes de inserción laboral, empleo social y plan integral de empleo.

Artículo 2.- VIGENCIA

El presente Acuerdo entrará en vigor el uno de enero de 2021 y regirá íntegramente hasta el 31 de diciembre de 2021, prorrogándose automáticamente si no hay denuncia expresa por alguna de las partes antes del día 1 de noviembre de 2021. No obstante, lo anterior, el Acuerdo seguirá en vigor hasta que se apruebe un nuevo texto.

Artículo 3.- CLÁUSULA DE GARANTÍA PERSONAL

Los acuerdos, disposiciones, decretos y normas municipales, en lo que sean más favorables para los trabajadores municipales, serán de aplicación inmediata, en tanto no contradigan lo establecido en el presente Acuerdo.

Artículo 4.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

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

No obstante, podrán los representantes de los trabajadores y Secciones Sindicales:

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

CAPITULO II

CALENDARIO, JORNADA, VACACIONES Y HORARIO

Artículo 5.- CALENDARIO LABORAL

Las fiestas laborales de carácter retribuido y no recuperable en el año 2021, en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Castilla- La Mancha, serán las siguientes:

1 de enero: Año Nuevo.

6 de enero: Epifanía del Señor.

1 de abril: Jueves Santo.

2 de abril: Viernes Santo.

1 de mayo: Fiesta del trabajo.

31 de mayo: Día de la Región de Castilla-La Mancha, en sustitución del descanso laboral correspondiente al día 15 de agosto, Asunción de la Virgen.

3 de junio: Fiesta del Corpus Christi, en sustitución de la fiesta correspondiente al día 19 de marzo, San José.

12 de octubre: Fiesta Nacional.

1 de noviembre: Festividad de Todos los Santos.

6 de diciembre: Día de la Constitución Española.

8 de diciembre: Inmaculada Concepción.

25 de diciembre: Natividad del Señor.

Las fiestas laborales de carácter retribuido y no recuperable para el año 2021, en el ámbito territorial del municipio de Quer son las siguientes:

22 de enero, festividad de San Vicente.

3 de septiembre, Fiesta en honor del Santo Cristo.

Para 2022 se elaborará un nuevo calendario laboral, con criterios análogos a los establecidos para este año, que tendrá que ser conocido por los trabajadores antes del día 31 de enero de dicho año.

Artículo 6.- JORNADA DE TRABAJO

La jornada de trabajo, salvo para los trabajadores que realicen jornadas especiales, será única y continuada de 37,5 horas semanales, de lunes a viernes, sin perjuicio de la flexibilidad que se establece en los artículos 9 y 10 y de los permisos y licencias a que se tenga derecho.

Los trabajadores cuya duración de la jornada diaria continuada sea de, al menos, cinco horas y media, tendrán derecho a una pausa de treinta minutos durante la jornada de trabajo computable como de trabajo efectivo.

Esta interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios y, con carácter general, en las actividades que se desarrollan en horario de mañana, podrá efectuarse entre las 10 y las 12 horas de la mañana.

Artículo 7.- JORNADA DE TRABAJO

La distribución anual de la jornada y la fijación diaria y semanal de los horarios y turnos del personal laboral estará en función de la naturaleza del puesto y de las funciones del centro de trabajo, y se determinará a través del calendario laboral que con carácter anual se apruebe previa negociación con la representación sindical por los departamentos y organismos afectados.

La jornada de verano comienza a las 7:00 horas y termina a las 14:30 horas.

Horario durante la semana de la fiesta local de septiembre. Durante la semana de fiestas en honor del Santísimo Cristo de Quer se establece una reducción de

jornada de dos horas al día. De esta manera la presencia obligada del personal será desde las diez de la mañana a las catorce horas, sin que ello afecte a las retribuciones del personal

Artículo 8.- HORARIO DE TRABAJO

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

En aquellas dependencias donde el servicio lo exija, se podrán establecer turnos de trabajo previa negociación con la representación Sindical.

Se respetarán los turnos de trabajo existentes en los diferentes Centros que trabajen a turnos o con horario partido, procurándose que no existan diferencias sustanciales entre todos ellos respecto del número de horas mensuales. No obstante, cualquier modificación de los horarios, implantación de un nuevo turno de trabajo o modificación de los sistemas de libranza deberán ser negociados con la representación Sindical, de acuerdo con lo previsto en el art. 34 del Texto Refundido de la Ley del estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores que trabajen a turnos, deberán conocer, como máximo el 31 de enero de cada año, los días que les corresponde librar a lo largo del año, no pudiendo modificarse los mismos si no es previa negociación con los representantes Sindicales.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en el puesto de trabajo, y se computará dentro de la jornada de trabajo.

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

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

El tiempo necesario para quitarse y ponerse la ropa de trabajo se computará dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 9.- VACACIONES

El período de vacaciones anuales retribuidas, con carácter general, tendrá una duración de 22 días hábiles o de los días que en proporción corresponda si el tiempo de prestación de servicios fuese menor, y se disfrutarán dentro del año natural, preferentemente entre el día 15 de junio y el 15 de septiembre y hasta el 28 de febrero del año siguiente, con arreglo a la planificación que se efectué por parte del responsable de cada departamento previa consulta con los representantes legales de los empleados públicos. Los sábados no se considerarán días hábiles.

Así mismo en función del tiempo de servicios prestados en la administración las vacaciones anuales retribuidas se incrementarán hasta cuatro días más según la siguiente escala:

– 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.

Los días 24 y 31 de diciembre, se consideran días de descanso de carácter no recuperable y sólo permanecerá abierta la oficina de información y registro general. Dicho servicio abrirá de 9 a 14 horas y la persona que lo realice tendrá derecho a un día de descanso no recuperable por cada uno de ellos en que preste servicios.

En el caso de jornadas especiales, se disfrutará el equivalente a 154 horas efectivas de trabajo.

Los turnos vacacionales se establecerán respetando la plena funcionalidad de los servicios de cada departamento. De no existir acuerdo, se sorteará el mes a elegir, estableciéndose un sistema rotativo en cada departamento.

Las vacaciones anuales de los trabajadores se podrán disfrutar a voluntad de éstos a lo largo de todo el año, en períodos mínimos de 7 días naturales consecutivos, siempre que ello sea compatible con las necesidades del servicio.

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

Si alguna de las Dependencias Municipales permanece cerrada durante julio o agosto, los trabajadores que prestan servicios en las mismas disfrutarán las vacaciones durante el mes en que dicha Dependencia permanezca cerrada.

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

Si a la fecha de contratación del nuevo trabajador, la dependencia a la que se adscriba ya ha fijado los turnos de vacaciones, estos trabajadores disfrutarán su período vacacional a la finalización del contrato.

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

En el caso de suspensión del contrato de trabajo por maternidad/paternidad, cuando coincida con el periodo vacacional, se suspenderán estas y podrán

disfrutarse dichas vacaciones a la conclusión del periodo de suspensión por maternidad/paternidad, dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente.

En el caso de que un empleado público por circunstancias excepcionales tenga pendientes las vacaciones de ese año y no haya podido disfrutarlas por caer en situación de I.T. por enfermedad común o accidente profesional y finalizar el año, podrá disfrutarlas hasta el último día del mes de febrero del año siguiente.

CAPITULO III

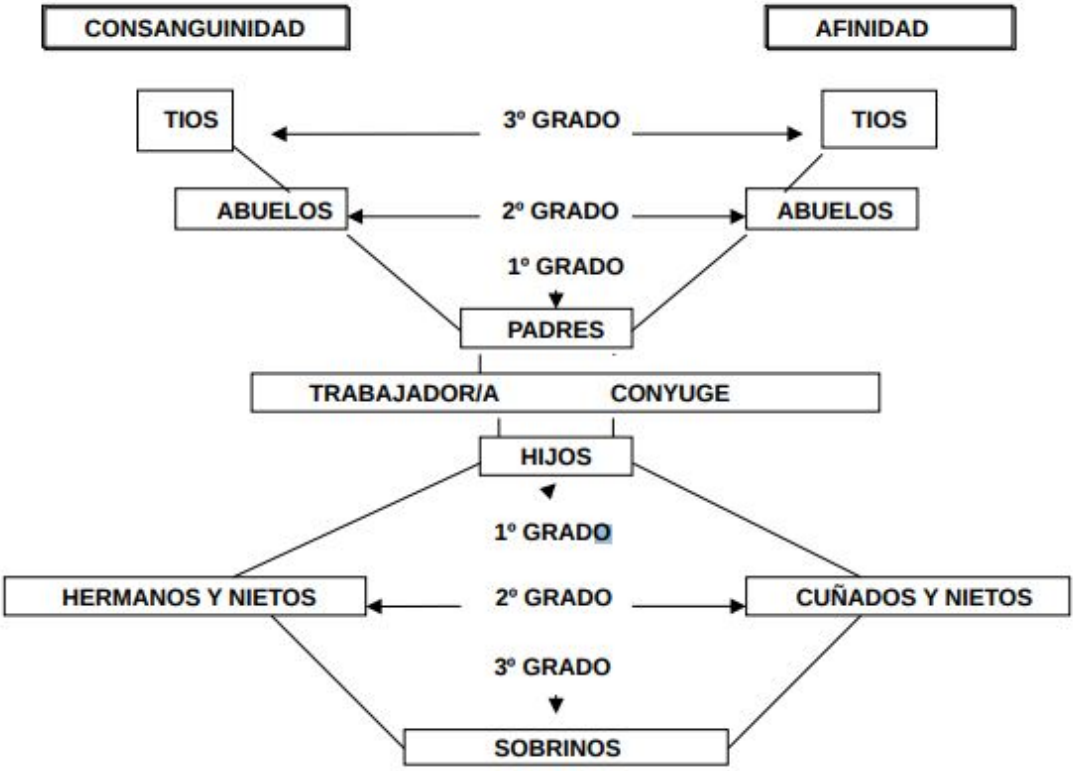
LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 10.- LICENCIAS RETRIBUIDAS

Todos los trabajadores sujetos al presente Acuerdo, tendrán derecho a las licencias retribuidas que se establezcan en la legislación aplicable, así como lo dispuesto en el artículo 51 del Estatuto Básico del Empleado Público y en los siguientes términos:

Con carácter general se establece que la coincidencia de los hechos causantes que dan lugar a permisos retribuidos con días en que el trabajador no está prestando servicios por diversas razones, por ejemplo, estar en situación de I.T., vacaciones o de cualquier otro tipo de permisos o libranzas, no dará lugar a nuevos días de permiso a disfrutar una vez terminadas las que se venían disfrutando.

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



a) 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.

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.

b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, 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, durante los días de su celebración.

e) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas.

f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses 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.

Igualmente, la trabajadora podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

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

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 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 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.

i) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el trabajador 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.

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.

k) Por asuntos particulares, seis días, salvo que alguna o algunas festividades laborales de ámbito nacional de carácter retribuido, no recuperable y no sustituible por las Comunidades Autónomas coincidan en sábado durante el año, en cuyo caso se incorporará un día de permiso cada año natural como máximo.

Así mismo, al cumplir el sexto trienio se tendrá derecho a un día adicional más incrementándose, como máximo, en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Tales días no podrán acumularse a los períodos de vacaciones anuales. 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 hasta el último día del mes de febrero siguiente.

l) Por matrimonio, quince días.

m) Parto o maternidad. En el supuesto de parto, la duración del permiso será de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. 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 padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del 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 la madre y el padre trabajen, esta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma

simultánea o sucesiva con el de la madre. No obstante, el padre 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 periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que corresponda en caso de discapacidad o de parto múltiple.

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.

En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de menores de hasta seis años, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del laboral, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la Resolución Judicial por la que se constituya la adopción. La duración del permiso será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores, mayores de seis años de edad, cuando se trate de menores que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competente.

En el caso de que el menor adoptado o acogido sea discapacitado, y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple, se ampliará en dos semanas.

El cómputo del plazo se contará a elección del laboral, 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 periodos de disfrute de este permiso.

En caso de que la madre y el padre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos.

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

En los supuestos de adopción o acogimiento internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del

adoptado, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de 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.

En cuanto a los exámenes prenatales y técnicos de preparación al parto se estará a lo dispuesto en el art. 30.1.e) de la Ley 30/84, de 2 de agosto de Medidas para la Reforma de la Función Pública.

A efectos de lo dispuesto en el presente artículo se entenderán como días naturales los comprendidos de lunes a domingo, ambos inclusive. Para el personal que trabaja a turnos se entenderán como días laborales aquellos en que el trabajador no libre y en su calendario le toque trabajar, estableciéndose a efectos de cómputo la jornada que con carácter general se fija en el art. 6 del presente Acuerdo.

n) Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de dieciséis semanas, 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 en los apartados a y b del art. 49 del EBEP.

En los casos previstos en los apartados a, b, y c del artículo 49 del EBEP, 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 funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo 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 periodo 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.

o) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora. Las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención primaria, centro de la mujer, servicio 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 a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

Artículo 10. BIS - LICENCIAS NO RETRIBUIDAS

El personal laboral ya sea mediante contrato indefinido o temporal, que haya desempeñado su trabajo por un periodo superior a seis meses podrá solicitar licencias por asuntos propios.

Dichas licencias se concederán sin retribución alguna y su duración acumulada no podrá exceder de tres meses durante un periodo de dos años.

La licencia por asuntos propios se concederá desde el día en que se deja de trabajar hasta el día natural inmediatamente anterior a aquel en que se produce la reincorporación efectiva al trabajo o se pase a una situación distinta a la de activo.

La concesión de esta licencia está supeditada a las necesidades y buen funcionamiento de los servicios públicos. A tal efecto, es necesario que en el expediente se acredite, mediante informe responsable de la unidad o centro en que estuviera destinada la persona solicitante, que quedan debidamente cubiertas las necesidades del servicio.

No se podrá sustituir a las personas a las que se concede la licencia prevista en este artículo.

Artículo 11.- SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

En materia de excedencias se estará a lo dispuesto en la legislación vigente. No obstante, en materia de excedencia voluntaria y por una sola vez la Corporación no cubrirá la plaza en propiedad durante dos años, debiendo proveerla mediante cualquier procedimiento de provisión de vacantes.

CAPITULO IV

CONDICIONES SOCIALES Y PROFESIONALES

Artículo 12.- FONDO DE ACCIÓN SOCIAL

12.1. Dotación del Fondo de Acción Social.

A la aprobación del presente Acuerdo se creará por el Ayuntamiento un Fondo Social cuya cuantía se ajustará a las cantidades que se deriven de las prestaciones reconocidas en el mismo. Dicho fondo tendrá un importe máximo de 6.000 euros

para todos los trabajadores (funcionarios y laborales), a prorratear entre los solicitantes previa presentación de factura.

Si al finalizar el ejercicio económico existiera remanente de crédito se incorporará al ejercicio siguiente o a los sucesivos.

12.2. Beneficiarios y procedimiento.

Serán beneficiarios de estas ayudas los trabajadores, los cónyuges y los descendientes hasta la edad de 25 años, siempre que sigan perteneciendo a la misma unidad familiar y carezcan de retribución por trabajo o rentas de capital. Los cónyuges y descendientes serán beneficiarios de estas ayudas con los límites que se establecen en el punto 12.3.3 de este Convenio.

Para ser beneficiario de esta Ayuda, el empleado público deberá cumplir con los siguientes requisitos:

a. Haber trabajado en el Ayuntamiento de Quer de forma continuada los doce meses anteriores a la petición de ayuda.

b. No percibir ayuda económica de ninguna entidad o mutualidad pública o privada por este mismo concepto o, en caso de percibirla, que su cuantía sea inferior a la contemplada para esta prestación en el fondo de acción social. En este último caso, la cuantía de la otra ayuda, percibida o a percibir, minorará la que se contempla en esta modalidad de ayuda.

La documentación a aportar es la siguiente:

a. Acreditación de los gastos ocasionados mediante la presentación de la correspondiente factura compulsada de factura legal, sin enmiendas ni tachaduras, en la que deberá figurar la persona destinataria de las gafas o lentes.

b. Presentación de declaración responsable en la que se haga constar el periodo transcurrido desde la adquisición de la anterior prótesis, para idéntica finalidad. Se podrá requerir presentación de factura.

c. Fotocopia compulsada del Libro de Familia o documentos que acrediten la tutela o el acogimiento, solo cuando dentro de la solicitud se aporten gastos generados por un miembro de la unidad familiar distinto del empleado solicitante.

Se establece un periodo mínimo de duración de la prótesis para poder acceder a la ayuda:

Descripción	Años
Cristales para gafas	Cada 2 años o cada año si es por cambio de condiciones en la visión.
Lentillas	Cada 2 años o cada año si es por cambio de condiciones en la visión.
Audífonos	Cada 2 años o cada año si es por cambio de condiciones auditivas.
Prótesis dentales.	Sin límite.
Cambio total de dentadura	Cada 3 años.
Productos de apoyo o adaptadores para discapacitados.	Sin límite.
Botas ortopédicas, plantillas y otras prótesis similares.	Sin límite.
Otras prótesis	La duración será determinada en función de lo prescrito por el especialista.

12.3. Modalidades de ayuda.

12.3.1. Ayuda para prótesis.

Se entiende por prótesis aquellas que, previa prescripción facultativa efectuada por médico especialista, como empastes y endodoncias, se refieran a prótesis dentarias, oculares, auditivas, ortopédicas, vehículos para minusválidos, cristales para gafas, lentillas, audífonos, productos de apoyo o adaptadores para discapacitados, botas ortopédicas, plantillas, y otras prótesis similares.

En el caso de que una prótesis se rompa como consecuencia de accidente de trabajo, estas serán abonadas íntegramente por la Corporación.

Los porcentajes en el resto de los casos son los siguientes:

CLASIFICACION ANTERIOR	NUEVA CLASIFICACION	Porcentaje sobre el coste
Grupo A	Subgrupo A1	50%
Grupo B	Subgrupo A2	60%
Grupo C	Subgrupo C1	70%
Grupo D	Subgrupo C2	80%
Grupo E	Agrupaciones Profesionales	90%

12.3.2. Ayuda para gafas.

La ayuda para montura de gafas será una cantidad fija de 100 euros.

No se podrá solicitar una nueva montura si desde la adquisición de la anterior no han transcurrido más de dos años.

12.3.3. Límites anuales por miembro y/o unidad familiar.

Para las solicitudes de ayudas de los cónyuges y descendientes hasta la edad de 25 años, siempre que sigan perteneciendo a la misma unidad familiar y carezcan de retribución por trabajo o rentas de capital, se establece como cuantía máxima subvencionable por cada miembro de la unidad familiar la de 170 euros anuales. Esta cantidad es acumulable entre los miembros de una misma unidad familiar,

hasta un máximo de 685 euros anuales.

12.4. Ayudas para guardería y estudios y otras excepcionales.

Los empleados municipales podrán percibir las siguientes cantidades con carácter anual en concepto de ayuda para estudios.

a. 300 euros por cada hijo que se encuentre en guardería o jardín de infancia.
b. 250 euros por cada hijo que curse estudios de enseñanza infantil, primaria obligatoria (EPO) primer ciclo de enseñanza secundaria obligatoria (ESO) y bachillerato.
c. 400 euros por cada hijo que curse estudios de Módulo de Grado Superior previa justificación del gasto a año vencido.
d. 400 euros por cada empleado municipal que curse estudios de acceso a la universidad o módulo de grado superior el importe de la matrícula si ésta fuese menor, y se concederá una única vez.
e. 400 euros o el importe de la matrícula sí esta fuese menor, por cada hijo o empleado municipal que curse estudios universitarios y se concederá una única vez. durante todo el periodo universitario siempre que se trate de la primera matrícula de cada curso.

12.5. Ayuda a trabajadores con hijos o cónyuges discapacitados físico o psíquicos con grado de minusvalía superior al 33% y otras ayudas:

a. En los casos de hijos o cónyuges de trabajadores de esta Corporación en que concurra la situación de discapacitados físicos o psíquicos, la Corporación complementará las cantidades que por estos conceptos se pudieran percibir de Organismos Públicos siempre y cuando no perciban ninguna retribución, o pensión, hasta 200 euros al mes.

   Las peticiones deberán ir acompañadas por certificado de reconocimiento de minusvalía emitido por el Centro Base de la Consejería de Bienestar Social en el que se hará constar la deficiencia padecida, así como su grado.

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

   El abono se realizará semestralmente.

b. Ayuda por enfermedad celíaca de hijos: a cada empleado se le abonará la cantidad de 400 euros por cada hijo y año, se devengará una sola ayuda si ambos progenitores son empleados del Ayuntamiento de Quer.

Artículo 13- PRESTACIONES VARIAS

A) Por nacimiento o adopción de hijos

La Corporación abonará a los trabajadores de este Ayuntamiento la cantidad de 120 euros por nacimiento o adopción de hijo.

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

La petición deberá efectuarse dentro de los 3 meses siguientes a la fecha de alumbramiento o adopción.

B) Por matrimonio

La Corporación abonará a los trabajadores de este Ayuntamiento la cantidad de 205 euros por matrimonio y si concurriese en ambos cónyuges la condición de trabajadores municipales, sólo se devengará una ayuda.

Artículo 14.- BAJAS POR ENFERMEDAD Y ACCIDENTES

Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias comunes, durante los tres primeros días de baja se reconocerá un complemento retributivo hasta alcanzar como máximo el 50 por ciento de las retribuciones mensuales que se hayan percibido en el mes anterior al que se causa la incapacidad. Desde el cuarto día hasta el vigésimo día, ambos inclusive, el complemento que se sumará a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social deberá ser tal que, sumadas ambas cantidades, alcance el setenta y cinco por ciento 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 reconoce una prestación equivalente al 100 por cien 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 será complementada, desde el primer día, hasta alcanzar el cien por cien de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

Se establece un complemento hasta alcanzar el cien por cien de las retribuciones que vinieran disfrutando en cada momento los supuestos de hospitalización e intervención quirúrgica.

Este Ayuntamiento determinará respecto a su personal, los supuestos en que con carácter excepcional y debidamente justificado el complemento pueda alcanzar durante todo el periodo de duración de la incapacidad el 100 por cien de las retribuciones que viniera percibiendo dicho personal en cada momento.

Al trabajador que por accidente, enfermedad o edad sufra una disminución física o psíquica que le impida seguir desarrollando su trabajo habitual, la Corporación, conjuntamente con el Comité de Empresa y la Junta de Personal, le intentará adecuar un puesto de trabajo acorde con sus aptitudes, siempre que ello sea posible, respetándose los derechos económicos que tenía antes del traslado del puesto de trabajo. Anualmente se procederá a la revisión de dichas adecuaciones en base a los informes médicos oportunos.

En cumplimiento de la Disposición Adicional trigésimo octava de la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2013 la ausencia al trabajo por enfermedad o accidente que no dé lugar a una situación de incapacidad temporal comportará la aplicación del descuento en nómina previsto para la situación de incapacidad temporal siempre que el número de días de ausencia no supere los cuatro a lo largo del año natural y de los cuales sólo tres podrán tener lugar en días consecutivos. Ello exigirá la justificación de la ausencia en los términos establecidos en las normas reguladoras de la jornada y el horario de aplicación en cada ámbito.

Artículo 15.- ANTICIPOS REINTEGRABLES

El presente artículo sólo será de aplicación a los trabajadores fijos de plantilla. Los Trabajadores tendrán derecho a percibir en concepto de anticipo una cantidad no superior a 3.190 euros, que reintegrarán en un plazo máximo de 24 mensualidades, no pudiéndose conceder un nuevo anticipo mientras se tenga pendiente de reintegrar alguna cantidad concedida anteriormente, destinado a sufragar gastos derivados de adquisición de vivienda habitual (pago de letras, reparaciones, mobiliario), adquisición de vehículos, gastos de estudios y gastos médicos, debiendo justificarse dicho gasto en un plazo no superior a 2 meses a contar desde la entrega de dicha cantidad.

Con independencia de lo dispuesto en el apartado anterior la Corporación se compromete a conceder hasta un máximo de 10 ayudas anuales destinadas a adquisición de vivienda habitual y única, por una cuantía máxima cada una de ellas de 6.719 euros, a devolver en 36 mensualidades, debiendo justificarse la compra de la vivienda en un plazo no superior a 2 meses desde la concesión de dicha cantidad.

El período de petición de estas ayudas, será durante el primer trimestre de cada año, acompañando a la solicitud declaración jurada de no poseer vivienda en propiedad y contrato de compra de la vivienda. En caso de que en este período quedara alguna ayuda sin concederse se abrirá otro período de petición durante el tercer trimestre, adjudicándose las mismas durante dicho trimestre y en su caso en el cuarto.

Solo se podrá solicitar una ayuda por trabajador.

Las adjudicaciones serán competencia de la Junta de Gobierno Local o Comisión Mixta Paritaria, que elaborará los criterios de adjudicación.

La concesión de las ayudas reguladas en el presente artículo son incompatibles entre sí.

Artículo 16.- ASISTENCIA JURÍDICA

El Ayuntamiento estará obligado a prestar asistencia jurídica preferentemente a través de los Servicios Jurídicos de la Corporación a sus empleados, en los supuestos de conflictos surgidos como consecuencia de la prestación de sus servicios, así como a cubrir la responsabilidad civil que pudiera derivarse de la

actividad de sus empleados, siendo responsable civil subsidiario.

Artículo 17.- ASISTENCIA SANITARIA PRIVADA PARA ENFERMEDADES PROFESIONALES Y ACCIDENTES DE TRABAJO.

La Corporación suscribirá una póliza con entidad privada.

Serán beneficiarios de las ayudas del presente artículo los trabajadores cuya relación con el Ayuntamiento se haya desarrollado por un periodo de un año o bien tengan un contrato de duración igual o superior a un año.

Artículo 18.- SEGURO DE ACCIDENTES

La Corporación suscribirá una póliza de seguros que cubra los supuestos de muerte e invalidez permanente absoluta derivada de accidente por una cobertura de 63.780 euros por trabajador.

Artículo 19.- RESERVA DE PUESTOS DE TRABAJO

Se hará una reserva del 5% de los puestos de trabajo para discapacitados, siempre que las características de los puestos a cubrir lo permitan.

CAPITULO V

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 20.- COMISIÓN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

Se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 21.- VESTUARIO DE TRABAJO.

El Ayuntamiento entregará a los trabajadores de los distintos servicio, ropa y calzado dos veces al año. La ropa y calzado de verano se entregará en el mes de abril y la de invierno en el mes de septiembre.

Es obligatorio la utilización del vestuario y calzado entregado por el Ayuntamiento.

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

A los trabajadores que presten servicios de manera temporal se les proveerá del mismo vestuario que al personal fijo, dependiendo de la temporada en que presten su trabajo.

La Corporación tendrá en cuenta la previsión futura de prendas para posibles necesidades.

En el Presupuesto se dotará una partida suficiente destinada a Prevención de

Riesgos Laborales.

En el Presupuesto se dotará una partida suficiente destinada al suministro del vestuario previsto en el párrafo primero del presente artículo.

Artículo 22.- PROTECCIÓN A LA MUJER EMBARAZADA

Toda mujer embarazada que desarrolle un trabajo peligroso para su estado, tendrá derecho a ocupar otro puesto de trabajo de acuerdo con su categoría profesional, que no le sea perjudicial, durante el tiempo que dure el embarazo, con la garantía y conservación de su salario global.

Artículo 23.- SUSTITUCIONES

En los supuestos de ausencia en el trabajo (motivada por enfermedad, accidentes, vacaciones u otras causas), que se prevea que va a exceder de 60 días, el Ayuntamiento podrá cubrir dichas plazas mediante comisión de servicio, si no fuese posible se realizaría por contrataciones.

En el caso de contratación laboral, tendrán preferencia los aprobados sin plaza en las condiciones que determina el artículo 31 de este Acuerdo, siempre que la Ley lo permita.

Artículo 24.- TRASLADO DE PUESTOS DE TRABAJO

Antes de adoptarse cualquier decisión sobre traslado de puesto de un trabajador, deberá comunicarse por escrito al interesado y a la representación sindical podrán manifestar lo que estimen pertinente.

Artículo 25.- GRATIFICACIONES POR SERVICIOS ESPECIALES Y/O EXTRAORDINARIOS.

A) Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias serán voluntarias, equitativas y públicas para todo el personal.

Si cuando por necesidades del servicio a juicio del Jefe de Servicio o de Sección fuera imprescindible efectuar horas extraordinarias, que en ningún caso podrá superar las 80 horas anuales por trabajador, éstos percibirán por dicho concepto las cantidades que figuran en el anexo II para el ejercicio.

Se consideran horas extraordinarias especiales las realizadas en sábado, domingo, festivo, noche o Ferias.

a. Horas extraordinarias normales.

Cuando se produzca una llamada, fuera de la jornada habitual para atender necesidades urgentes en la prestación de su servicio y tengan que realizarse horas extraordinarias, se contabilizará si es menos de 30 minutos como media hora y si es superior a 30 minutos 1 hora extraordinaria.

Las horas extraordinarias podrán compensarse mediante el disfrute de días libres si así lo desea el interesado, con igual tratamiento que los días de asuntos propios, de acuerdo con la siguiente escala:

-Hora extraordinaria normal: 2 horas.

Solamente se podrán compensar las horas extraordinarias dentro de los 4 meses siguientes a su realización.

b. Horas extraordinarias especiales.

Se consideran horas extraordinarias especiales las realizadas en sábado, domingo, festivo, noche o Ferias.

Se considerarán horas extraordinarias nocturnas las que se realicen durante el período comprendido entre las 11 de la noche y las 7 de la mañana o durante el turno de noche que tenga cada servicio o dependencia.

Las horas extraordinarias realizadas en Ferias serán susceptibles de compensación por días libres.

Las horas extraordinarias podrán compensarse mediante el disfrute de días libres si así lo desea el interesado, con igual tratamiento que los días de asuntos propios, de acuerdo con la siguiente escala:

-Hora extraordinaria especial, 2 horas y media.

B) Asistencia a juicios y diligencias previas

La asistencia a juicio y diligencias judiciales por razones de trabajo, realizadas por los trabajadores municipales, cuando estas se efectúen fuera de la jornada de trabajo, serán remuneradas con 40,65 euros por cada asistencia.

C) Disponibilidad horaria

Se considera disponibilidad horaria el trabajo que se desarrolla en régimen de flexibilidad horaria, mañana y/o tarde, para adaptar los horarios de trabajo a las especiales características de determinados servicios.

La cantidad que figura en el anexo II se pagará, por cada 24 horas de guardia, excluida la jornada laboral normal. Durante este período el Trabajador se encontrará disponible mediante un aparato busca personas que le será facilitado por la Corporación y cuyo mantenimiento correrá a cargo de la misma.

Si el día de guardia fuese sábado, domingo o festivo se fija un complemento de disponibilidad especial.

En caso de ser requerido los servicios prestados se considerarán como extraordinarios.

La Corporación les facilitará los equipos de localización y se encargará del

mantenimiento de los mismos.

D) Los turnos de noche realizados durante los días 24 y 31 de diciembre de gratificarán con 104 € cada uno de ellos.

E) Indemnizaciones por razón del servicio

Los trabajadores que por razón del servicio tengan que desplazarse fuera de la localidad del centro de trabajo percibirán en concepto de gratificación por servicios extraordinarios atendiendo a los Grupos incluidos en el Anexo II del Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo.

Grupo profesional	Grupo según Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo.
A1 y A2	Grupo 2.
C1, C2 y agrupaciones profesionales	Grupo 3.

Si por necesidades del servicio un trabajador tiene que realizar un trabajo de superior categoría, que no excederá de 6 meses, se le abonarán los derechos económicos correspondientes a dicho puesto de trabajo. Si dicho puesto de trabajo tiene el carácter de permanente, la Corporación deberá modificar la plantilla y cubrir dicha plaza en la siguiente Oferta de Empleo Público.

Artículo 26.- PAGO DE NOMINAS

La Corporación se compromete a que todos los trabajadores reciban la transferencia de sus haberes y nóminas el día uno de cada mes como fecha máxima.

CAPITULO VI

CONDICIONES SINDICALES

Artículo 27.- CONDICIONES GENERALES.

1. Los preavisos de salida se harán con 48 horas de antelación, salvo en los casos de urgencia.

2. En lo referente a elecciones al Comité de Empresa, Asambleas, derecho de huelga y Secciones Sindicales, se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente y a la Jurisprudencia recaída al efecto.

Artículo 28.- SISTEMA DE ACCESO

1. El ingreso en la Plantilla del Ayuntamiento de Quer se realizará mediante convocatoria pública, a través de cualquiera de los sistemas de Oposición libre, Concurso, o Concurso-Oposición en los que se garanticen los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

2. Estas bases, antes de su aprobación por el Órgano Municipal competente, serán

objeto de negociación en la que estarán presentes los representantes de la Administración Pública correspondiente y las Organizaciones Sindicales a nivel estatal y de la comunidad autónoma, así como los Sindicatos que hayan obtenido el 10% o más de los representantes en las elecciones para delegados y Juntas de Personal.

3. Con carácter general, el Ayuntamiento de Quer no podrá realizar convocatorias públicas de ingreso en el mismo para aquellas plazas vacantes, sin proceder previamente a la convocatoria entre el personal de la Corporación con la misma categoría, mediante concurso de movilidad.

Artículo 29.- PROMOCIÓN INTERNA Y PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

1. Atendiendo a las peculiaridades del régimen local en esta materia se considera promoción interna el paso de la categoría o grupo inferior al inmediato superior.

2. En cuanto a la provisión de puestos de trabajo se estará a lo dispuesto en la Ley 30/84, de 2 de agosto; Ley 23/88, de 28 de julio, y Real Decreto 364/95, de 10 de marzo.

3. En materia de promoción interna y provisión de puestos de trabajo será de aplicación lo dispuesto en el acuerdo Administración-Sindicatos para el período 2003-2005, sobre condiciones de trabajo en la función pública, según la Ley 4/2011, de 10 de marzo de empleado público de Castilla la Mancha.

4. En las Comisiones de valoración, estarán presentes las Organizaciones Sindicales más representativas en el ámbito de la Función Pública.

5. Los puestos que se tengan que cubrir por falta de personal o exceso de trabajo se cubrirán mediante contrato laboral o contrato de interinidad, no pudiendo contratar personal mediante la modalidad de colaboración social.

Artículo 30.- RETRIBUCIONES PARA 2021.

Las retribuciones de los trabajadores para 2021 se adecuarán a los conceptos retributivos establecidos en el anexo II, así como en la disposición transitoria punto 3º.

Las retribuciones de los trabajadores para 2021 experimentarán el incremento previsto para los trabajadores públicos de la Administración General del Estado. Actualizándose automáticamente las previsiones establecidas en el Anexo II del presente convenio para personal laboral conforme a las previsiones establecidas para los empleados públicos de la Administración General del Estado. Sin necesidad de que sean objeto de nueva negociación.

Artículo 31.- CONDICIONES PARA LA CONTRATACIÓN TEMPORAL Y SELECCIÓN DE LABORALES DE DURACIÓN DETERMINADA.

Finalizadas las pruebas selectivas para el ingreso en plazas de la plantilla de personal laboral de este Ayuntamiento por el sistema general de acceso libre, se

elaborará por cada una de ellas una bolsa de trabajo conformada por los aspirantes que hayan aprobado al menos un ejercicio.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando circunstancias urgentes que demanden una rápida cobertura de los puestos así lo demande, se podrán crear bolsas de empleo para la cobertura temporal de plazas.

Artículo 32.- PLANES DE FORMACIÓN

El Ayuntamiento se compromete a realizar un plan de formación continuada negociado con los Sindicatos revisable anualmente, entendiendo por tal el conjunto de actividades formativas que se desarrolle en este Ayuntamiento dirigido a la mejora de competencias y cualificaciones de los empleados públicos, que permitan compatibilizar la mayor eficacia y la mejora de la calidad de los servicios con la formación individual, la motivación del empleado público y su promoción profesional.

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

Con independencia de las ayudas que para la realización de dichos planes se puedan obtener de la Comisión de Formación Continua de la Administración Pública correspondiente, el Ayuntamiento de Quer se compromete a consignar en los presupuestos municipales de este ejercicio la cantidad de 2.913,12 euros del presupuesto de personal para este fin.

Según acuerdo alcanzado con los sindicatos y representantes de los trabajadores durante el ejercicio 2014 y hasta tanto no se modifique, dicha cantidad se distribuirá a partes iguales entre los seis trabajadores laborales existentes en este momento. Pero dicho importe puede incrementarse caso que a final de ejercicio y según las solicitudes de formación presentadas, exista dinero sobrante de la cantidad consignada presupuestariamente, distribuyéndose proporcionalmente entre los solicitantes.

Artículo 33.- ASISTENCIA A CURSOS DE FORMACIÓN

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

Todos los cursos en los que puedan participar los empleados municipales, estén organizados o no por el Ayuntamiento deberán ponerse en conocimiento del Concejal Delegado de Personal quien informará de los mismos a los Sindicatos representados en la Mesa General de Negociación.

La adjudicación de los cursos se hará mediante los siguientes criterios:

a) Se hará una convocatoria pública del curso a través de los Tablones de anuncios, en la que se especificarán el plazo para la presentación de instancias y trabajadores que pueden optar al mismo.

b) Se creará una Comisión formada por:

-Un representante de cada sindicato presente en la Mesa General de Negociación.

-Un representante de la Corporación.

-El Jefe del Servicio o departamento correspondiente.

Dicha Comisión será la encargada de designar a los que vayan a realizar los cursos, ateniéndose a los siguientes criterios:

-Con carácter general tendrán preferencia los que no hayan realizado ningún otro curso de formación salvo que este sea complementario de otro, la complementariedad será decidida por la Comisión de Selección.

-Los cursos serán todos de carácter voluntario y por tanto cuando no coincidan con la jornada laboral no se cobrarán horas extras.

-Las modificaciones que puedan surgir en la jornada de trabajo serán pactadas con los sindicatos.

-El objetivo de estos cursos es que los empleados municipales tengan el mayor número posible de conocimientos relativos a las funciones que desempeñan, por lo que habrá que tender a que todos ellos realicen los cursos que se podrían denominar de formación básica.

-La Comisión de selección especificará en la convocatoria aquellos cursos que servirán como méritos en las fases de Concursos para la provisión de puestos de trabajo y en las pruebas que se realicen por promoción interna.

ARTICULO 34.- RETIRADA DEL CARNET DE CONDUCIR

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

Artículo 35. FALTAS Y SU GRADUACIÓN.

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por los órganos competentes, mediante la resolución correspondiente, en virtud de incumplimientos de las obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan es este epígrafe.

2. Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia del trabajo, podrán ser: leves, graves y muy graves.

a) Serán FALTAS LEVES las siguientes:

a.1 La leve incorrección con el público y en general con los usuarios del servicio, así como con los compañeros o subordinados.

a.2 El retraso injustificado, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.

a.3 La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

a.4 La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días al mes.

a.5 El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre tres y cinco ocasiones al mes.

a.6 El descuido en la conservación de los locales, materiales y documentos de los servicios.

a.7 En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.

b) Serán FALTAS GRAVES las siguientes:

b.1 La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.

b.2 El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores relacionadas con el trabajo y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.

b.3 La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.

b.4 El incumplimiento grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contemplados en la normativa vigente.

b.5 La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de tres o cuatro días en el período de un mes.

b.6 El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre seis y diez ocasiones al mes, cuando acumulados supongan un mínimo de diez horas mensuales.

b.7 El abandono del puesto de trabajo durante la jornada sin causa justificada.

b.8 La simulación de enfermedad o accidente.

b.9 La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación

con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

b.10 La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajador normal y pactado.

b.11 La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de servicios.

b.12 El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga el mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

b.13 La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que de tenga conocimiento por razón del trabajo.

b.14 Cometer falta leve, teniendo anotadas y no canceladas, o sin posibilidad de cancelar, al menos dos faltas leves.

b.15 El abuso de autoridad en el desempeño de las funciones encomendadas. Se considerará abuso de autoridad la comisión por un superior de un hecho arbitrario, con infracción de un derecho del trabajador reconocido legalmente por este Convenio, Estatuto de los Trabajadores y demás leyes vigentes, de donde se derive un perjuicio notorio para el subordinado, ya sea de orden material o normal.

c) Serán FALTAS MUY GRAVES las siguientes:

c.1 El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

c.2 La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

c.3 La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.

c.4 El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.

c.5 La falta de asistencia al trabajo no justificada durante cinco o más días al mes.

c.6 El incumpliendo no justificado del horario de trabajo durante más de diez ocasiones al mes, o durante más de veinte al trimestre.

c.7 El incumpliendo de las normas sobre incompatibilidades cuando dé lugar a situaciones de incompatibilidad.

c.8 Cometer falta grave, teniendo anotadas y no canceladas, o sin posibilidad de cancelar, al menos dos faltas graves.

c.9 El acoso sexual.

c.10 La violación de la neutralidad o independencia política, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza o ámbito.

c.11 La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

c.12 El incumpliendo de la obligación de atender en caso de huelga los servicios previstos en el artículo 6.7 del Real Decreto Ley 17/1977 de 4 de marzo.

c.13 La obtención de beneficios económicos por razón del trabajo ajenos al puesto desempeñado.

c.14 El quebrantamiento del secreto profesional; la manipulación de datos y programas con ánimo de falsificación o la utilización de los medios técnicos de la Administración para intereses particulares de tipo económico.

c.15 La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

c.16 La tolerancia o encubrimiento de los jefes o Superiores respecto de las faltas graves y muy graves cometidas por los subordinados.

c.17 El incumpliendo muy grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente, entendiendo como tal cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física o psíquica de otro trabajador o de terceros.

Artículo 81. Sanciones.

1. Las sanciones que podrán imponerse, en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por faltas graves:

- Inhabilitación para la promoción o ascensos, así como para concurrir a pruebas selectivas por un periodo de un año y un día a cinco años.
- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
- Despido.
- No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.

2. El alcance de la sanción, dentro de cada categoría, se hará teniendo en cuenta:

a) El grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta.

b) El daño al interés público, cuantificándolo incluso en términos económicos cuando sea posible.

c) La reiteración o reincidencia

Artículo 36.- TRAMITACIÓN Y PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.

1. Durante la tramitación de todo expediente disciplinario deberá cumplirse el principio de audiencia del interesado. El incumplimiento de este principio dará lugar a la nulidad de lo actuado, debiendo retrotraerse la tramitación del procedimiento al momento en el que se produjo el incumplimiento de dicho principio. Al interesado se le notificarán por escrito las actividades que vayan desarrollándose.

Será de aplicación al procedimiento el régimen legal sobre el derecho de los ciudadanos del art. 35 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

2. Las sanciones por faltas leves serán impuestas previa audiencia al presunto infractor, oídos los representantes de los trabajadores y a la representación sindical en caso de afiliación conocida alegada por el interesado.

En el escrito de notificación se hará constar la fecha y los hechos motivadores de la sanción, la calificación de la falta y los recursos que contra la misma procedan.

3. Las sanciones por faltas graves o muy graves requerirán la tramitación previa del expediente disciplinario, La incoación podrá ser de oficio o mediante denuncia, debiendo constar por en el escrito de incoación los hechos susceptibles de sanción y la designación de instructor. De dicho escrito se dará traslado simultáneamente al interesado, al instructor, a los representantes de los trabajadores y a los delegados sindicales. En el caso de embriaguez habitual o toxicomanía, se solicitará informe del servicio médico. En caso de iniciarse el expediente por denuncia, el acuerdo de incoación deberá notificarse al firmante de la misma.

4. La incoación del expediente disciplinario corresponderá al órgano competente y en su tramitación se tendrá en cuenta lo previsto en los apartados anteriores.

5. Una vez notificada la incoación del expediente sancionador, el trabajador podrá solicitar la recusación del instructor. Asimismo, el instructor podrá plantar la abstención en caso de concurrir las causas legales.

La autoridad que acordó la iniciación del expediente deberá resolver sobre la abstención y la recusación en el plazo de diez días hábiles, y si se admitiera cualquiera de las dos deberá efectuarse nuevo nombramiento haciéndolo saber por escrito al interesado.

6. El instructor, como primeras actuaciones, procederá a recibir declaración del presunto responsable y a evacuar cuantas diligencias se deduzcan de la

comunicación o denuncia que motivó la incoación del expediente y de lo que aquél hubiera alegado en su declaración.

7. Pliego de cargos.

En el plazo de un mes desde la incoación del expediente, ampliable en quince días más, deberá notificarse el pliego de cargos que deberá contener: Hechos que se imputen al trabajador, falta presuntamente cometida y posible sanción a imponer. El pliego de cargos debe estar redactado de modo claro y preciso mediante párrafos separados y numerados.

El Trabajador podrá, en el plazo de diez días hábiles desde la notificación del pliego de cargos, proponer los medios de defensa que3 le convengan y realizar cuantas alegaciones estime procedentes.

8. Práctica de la prueba: Contestado el pliego o transcurrido el plazo sin hacerlo, el instructor podrá acordar la práctica de las pruebas que considere, así como la práctica o denegación de las propuestas. El instructor comunicará por escrito al interesado las pruebas que se realicen, así como las que se denegasen. La denegación de la prueba será debidamente motivada y solo podrá acordarse en caso de que las cuestiones a probar sean innecesarias para el procedimiento. Los hechos relevantes para la decisión del procedimiento podrán acreditarse por cualquier medio de prueba admitido en derecho.

9. Propuesta de resolución: Deberán constar los hechos declarados que se imputan al trabajador, la valoración jurídica de los mismos y, en su caso, la sanción propuesta, Del expediente completo con la propuesta de resolución se dará traslado al trabajador para que puedan efectuar las alegaciones pertinentes en el plazo de diez días hábiles, Asimismo se dará traslado al Comité de Empresa, Representantes sindicales o Delegados de Personal, así como a la representación sindical que hubiera comparecido en el procedimiento para que en el mismo plazo puedan ser oídos.

10. Resolución. Se dará traslado del expediente a la autoridad competente que adoptará la decisión a sancionar, no sancionar u ordenar nuevas diligencias para esclarecer puntos confusos del expediente. En este último caso se dará traslado de las mismas al trabajador en el plazo de diez días hábiles parea llevar a cabo las alegaciones sobre las actuaciones últimas.

La resolución deberá contener los siguientes elementos: hechos probados, falta cometida, preceptos en que aparece tipificada, trabajador responsable, sanción impuesta y fecha de los efectos, Cuando la sanción consista en la suspensión de empleo y sueldo se procurará que la misma se cumpla en meses sucesivos, con un límite máximo de seis meses.

La resolución se notificará al interesado con expresión de los recursos que procedan, órgano ante el que deben interponerse y plazo para ello.

La resolución definitiva se comunicará al comité de empresas, representación sindical y delegados de personal.

11. El procedimiento sancionador quedará interrumpido cuando exista un procedimiento penal por los mismos hechos hasta la sentencia firme, pudiéndose reanudar en ese momento el expediente disciplinario.

12. Podrá decretarse por el órgano competente, durante la tramitación del expediente sancionador por falta muy grave, la suspensión provisional de empleo cuando se considere que la presencia del trabajador pudiera ocasionar perjuicio para el servicio, o cuando razones justificadas lo aconsejen.

13. Prescripción: Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, contados todos ellos desde el momento en que la Administración tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o información preliminar, incluida la audiencia previa al interesado que pueda instruirse en su caso.

En cualquier caso, desde el inicio del expediente, incluida la información preliminar, hasta la resolución del mismo, no podrán transcurrir más de seis meses, salvo que el retraso sea imputable al trabajador expedientado.

14. Cancelación: Todas las sanciones impuestas se anotarán en el expediente personal del sancionado, y se cancelarán de oficio o a instancia de parte, una vez transcurrido el plazo de tres meses cuando se trate de falta leve, un año si es falta grave y dos años para las muy graves.

15. Denuncias a instancia de parte.

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad personal o profesional. La administración a través del órgano competente abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

1.- El presente acuerdo entrará en vigor una vez se apruebe por el órgano correspondiente previa negociación con las centrales sindicales de mayor implantación a nivel nacional y autonómico.

2.- Las adaptaciones de los contratos de trabajo a los nuevos complementos salariales se producirán en el momento en que el acuerdo sea aprobado, previa audiencia del personal afectado, no teniendo efectos retroactivos. Excepto en lo referente a las horas extraordinarias.

3.- Para el personal que a la entrada en vigor del presente acuerdo se encuentre percibiendo algún concepto retributivo que no se encuentra recogido en este acuerdo, con el fin de no minorar las percepciones que hasta la fecha venía cobrando, se crea un complemento denominado de transitoriedad, que será un complemento personal mientras el trabajador se encuentre desempeñando el mismo puesto de trabajo.

El importe del complemento de transitoriedad será el correspondiente a la diferencia entre lo que el trabajador percibía con los antiguos complementos salariales y los nuevos conceptos retributivos en computo anual. Su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, o de la permanencia de las circunstancias indicadas, por lo que no tendrá carácter consolidable.

4.- Se establecen los siguientes nuevos títulos para el acceso:

Grupo A1	Título Universitario de Grado.
Grupo A2	Título Universitario de Grado.
Grupo B	Título de Técnico Superior.
Grupo C1	Título de Bachiller o técnico.
Grupo C2.	Titulo de Graduado en educación secundaria de Nivel de educación equivalente a educación primaria o certificado de escolaridad.

Hasta tanto no se generalice la implantación de los títulos reflejados anteriormente, seguirán siendo válidos los títulos oficiales vigentes a fecha de 13 de agosto de 2007.

DISPOSICIONES FINALES

1.- Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual.

2.- En todo lo no previsto ni regulado en el presente acuerdo, se estará a lo dispuesto en la legislación y disposiciones vigentes en cada momento y al Acuerdo Nacional entre Sindicatos y Administración.

3.- Quedan derogados todos los acuerdos, disposiciones y demás normas municipales que contradigan lo establecido en este Acuerdo.

4.- Se dará traslado de este Acuerdo a todos los responsables de los servicios, centros de trabajo municipales, así como a los trabajadores.

5.- El Ayuntamiento y las Organizaciones Sindicales firmantes de este Acuerdo se comprometen en la defensa de unos servicios de calidad y su interés en que la gestión de los mismos responda a criterios de eficacia y eficiencia.

6.- El complemento de rendimiento especial por formación se aplicará de forma retroactiva para aquellos trabajadores que hayan devengado un trienio completo en el Ayuntamiento, y hayan desarrollado en dicho periodo las acciones formativas previstas.

Quer, a de de 2020.

ANEXO I. PERSONAL LABORAL AYUNTAMIENTO DE QUER.

GRUPOS PROFESIONALES, TITULACIONES DE ACCESO Y DEFINICIÓN DE TRABAJOS POR GRUPOS PROFESIONALES Y ÁREAS FUNCIONALES.

El sistema de clasificación se encuentra formado por los grupos profesionales y las áreas funcionales.

La pertenencia a un grupo profesional y área funcional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los mismos, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional contemplados en la Relación de Puestos de Trabajo.

a. Los GRUPOS PROFESIONALES agrupan unitariamente las aptitudes profesionales, las titulaciones y el contendido general de la prestación laboral que se corresponde con las mismas.

Grupo A1	Licenciado, doctor, ingeniero arquitecto o equivalentes.
Grupo A2	Diplomado universitario, Ingeniero técnico, arquitecto técnico o equivalente.
Grupo C1	Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de Técnico Superior o Técnico Especialista, o equivalente complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.
Grupo C2	Graduado escolar, graduado en ESO, EGB o FP de primer grado.
Agrupación profesional.	Nivel de educación equivalente a educación primaria o certificado de escolaridad.

Grupo profesional A1.

Se incluyen todos aquellos trabajadores que en el desempeño de su trabajo requieren un alto grado de conocimientos profesionales que ejercen sobre uno o varios sectores de la actividad, con objetivos definidos y alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad.

Grupo profesional A2.

Trabajos que lleven a cabo funciones consistentes en la realización de tareas complejos definidos dentro de su nivel académico; integran, coordinan y supervisan la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores; se incluye además la realización de tareas complejas pero homogéneas, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Grupo profesional C1.

Trabajos que realizan funciones que requieren un alto grado de especialización y que integran, coordinan, coordinan y supervisan la ejecución de varias tareas homogéneas o funciones especializadas que requerirán una amplia experiencia y un fuerte grado de responsabilidad, Normalmente actuará bajo instrucciones y supervisión general de otra u otras personas, estableciendo o desarrollando programas o aplicaciones técnicas, Asimismo, se responsabilizan de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Igualmente, aquellos trabajos que llevan consigo tareas de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudado por otro o por otros trabajadores de grupos profesionales inferiores. Su ejercicio puede conllevar el mando directo de un conjunto de trabajadores y la supervisión de su trabajo.

Grupo profesional C2.

Se incluyen los trabajos que realizan tareas de cierta autonomía que exigen habitualmente alguna iniciativa pudiendo ser ayudados por otro o por otros trabajadores. Su ejercicio puede conllevar la supervisión de las tareas que desarrolla el conjunto de trabajadores que coordina.

Aquellos trabajos que llevan consigo tareas, que aún cuando se ejecuten bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática, sin perjuicio de que en la ejecución de aquellos puedan ser ayudados por otros trabajadores de igual grupo profesional.

Agrupaciones profesionales.

Aquellos trabajos que llevan a cabo tareas consistentes en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental.

También aquellos trabajos que se realizan de forma manual o con ayuda de elementos mecánicos simples ajustándose a instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia y que requieren normalmente esfuerzo físico y atención, y que no necesitan formación específica.

b. Las ÁREAS FUNCIONALES agrupan, unitariamente, dentro de los grupos profesionales, el conjunto de contenidos y tareas que por su naturaleza se encuadran dentro de una misma profesión, oficio o rama de actividad profesional.

Las áreas funcionales son las siguientes:

Denominación
Administración General
Servicios múltiples
Deportes
Instalaciones municipales

ANEXO II

Estructura salarial

La estructura retributiva de este acuerdo es la siguiente:

A. Salario base.
B. Pagas extraordinarias.
C. Otras retribuciones de carácter personal.
    a. Antigüedad.
    b. Complemento personal de antigüedad.
D. Complementos salariales.
    a. Complemento singular del puesto de trabajo.
    b. Complemento por cantidad o calidad del trabajo.
    c. Complemento por disponibilidad horaria.
    d. Complemento por disponibilidad de localización.
    e. Complemento de rendimiento.
        a. Rendimiento general.
        b. Rendimiento especial por acciones formativas.

A) Salario base.

Es la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo que se percibe en doce mensualidades y cuya cuantía se corresponde con cada uno de los grupos profesionales existentes:

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE MENSUAL
Grupo A1	1.788,48 €
Grupo A2	1.489,93 €
Grupo C1	1.221,79 €
Grupo C2	1.136,60 €
Agrupación profesional	879,47 €

B) Pagas extraordinarias.

Los trabajadores percibirán dos gratificaciones extraordinarias que se devengarán, en los meses de junio y diciembre, en la cuantía de una mensualidad del salario base y de la antigüedad, así como el complemento personal de antigüedad y del 100 % del complemento singular del puesto de trabajo y el complemento de adaptación. Se abonarán en los meses de junio y diciembre.

GRUPO PROFESIONAL	Complemento de adaptación paga extra junio	Complemento de adaptación paga extra diciembre
Grupo A1	680,90 €	680,90 €
Grupo A2	548,38 €	548,38 €
Grupo C1	537,92 €	537,92 €
Grupo C2	599,12 €	599,12 €
Agrupación profesional	369,30 €	369,30 €

Las pagas extraordinarias durante los años 2007-2008 y 2009 irán acumulando sucesivamente 1/3 del complemento de adaptación. A partir del ejercicio 2009 el complemento de adaptación será del 100%.

A efectos del cómputo del pago de estas gratificaciones se entenderá que la de junio retribuye el periodo comprendido entre el 1 de diciembre a 31 de mayo, y la correspondiente a diciembre, el periodo de servicios entre el 1 de junio y el 30 de noviembre.

Al trabajador que haya ingresado o cesado en el transcurso del año se le abonará la gratificación extraordinaria proporcionalmente al tiempo de servicios prestados del semestre que se trate, computándose la fracción de un mes como mes completo.

Los trabajadores que presten sus servicios en jornada inferior a la normal o por horas tienen derecho a percibir las citadas gratificaciones en proporción a la jornada que realicen.

C) Antigüedad.

A. Antigüedad. A partir de la aprobación de este acuerdo marco se reconocerá un complemento de antigüedad, constituido por una cantidad fija que se devengará a partir del día primero del mes en que se cumplan tres o múltiplos de tres años continuados de relación laboral. Se devengan mensualmente.

a. Complemento personal de antigüedad. A efectos de antigüedad se tendrán en cuenta los servicios prestados como funcionario de carrera, funcionario interino, contratado eventual, laboral o contratado administrativo al amparo de la ley de funcionarios civiles del estado, en cualquiera de las administraciones públicas. El importe de los trienios así calculados formará parte del complemento personal de antigüedad.

GRUPO PROFESIONAL	Trienio/mes
Grupo A1	51,83 €
Grupo A2	52,81 €
Grupo C1	53,20 €
Grupo C2	54,15 €
Agrupación profesional	54,26 €

B. Complementos salariales.

Son aquellos que deben percibir los trabajadores cuando las características de su puesto de trabajo comporten conceptuación distinta de las consideradas con carácter general para determinar el salario base de los grupos profesionales, según las definiciones dadas a los mismos en el presente acuerdo.

Su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, o de la permanencia de las circunstancias indicadas, por lo que no tendrán carácter consolidable.

Tendrán tal consideración los siguientes:

a. Complemento singular del puesto.

Es aquel que perciben los trabajadores en su puesto de trabajo cuando concurren factores o condiciones distintas de las previstas en los grupos profesionales y que han servido de base para la determinación del salario base, o cuando aquellos factores o condiciones se presentan con una mayor intensidad como:

1. Mando o jefatura de equipo.
2. Atención al público.
3. Las singularidades que al puesto se le asignen.
4. Quebranto de moneda.

El complemento singular del puesto, atendiendo a los diversos grupos profesionales, tienen una expresión cifrada denominada nivel.

Los niveles máximos y mínimos asignados a cada puesto, no podrán superar los que figuran a continuación referidos a cada grupo profesional.

GRUPO PROFESIONAL	Intervalo por grupo.
Grupo A1	20/30
Grupo A2	16/26
Grupo C1	11/22
Grupo C2	9/18
Agrupación profesional	7/14

El importe de los niveles es el siguiente referido a doce mensualidades:

Nivel	Importe/Euros
30	12.615,30
18	5.141,07
16	4.556,92
15	4.264,08
12	3.386,83
10	2.802,42

b. Complemento por cantidad o calidad del trabajo.

b.1 Aquellos que se perciben en función de la realización circunstancial de una mayor jornada de trabajo.

Las horas extraordinarias que no se compensen con tiempo de descanso, se valorarán con un valor único por grupo profesional según la siguiente tabla:

GRUPO PROFESIONAL	Hora extra normal	Hora extra especial
Subgrupo A1	32,60 €	35,36 €
Subgrupo A2	27,40 €	31,51 €
Subgrupo C1	20,36 €	24,50 €
Subgrupo C2	16,52 €	20,68 €
Agrupaciones Profesionales	15,82 €	19,92 €

a. Complemento por disponibilidad horaria.

GRUPO	Complemento disponibilidad horaria normal.	Complemento disponibilidad horaria especial. Guardia/24 Horas.	Complemento disponibilidad horaria/fines semana
Subgrupo A1	25,13 €	108,01 €	45,95 €
Subgrupo A2	25,13 €	108,01 €	45,95 €
Subgrupo C1	25,13 €	108,01 €	45,95 €
Subgrupo C2	25,13 €	108,01 €	45,95 €
Agrupaciones Profesionales	25,13 €	108,01 €	45,95 €

d. Complemento por disponibilidad de localización

La disponibilidad de localización remunera la disponibilidad horaria del trabajador para ser localizado mediante un aparato busca personas o teléfono móvil que le será facilitado por la Corporación y cuyo mantenimiento correrá a cargo de la misma.

GRUPO PROFESIONAL	Complemento de disponibilidad de localización/mes.
Subgrupo A1	85,59 €
Subgrupo A2	85,59 €
Subgrupo C1	85,59 €
Subgrupo C2	85,59 €
Agrupaciones Profesionales	85,59 €

e. Complemento de rendimiento.

e.1. Rendimiento general

Este complemento viene a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el trabajador desempeñe su trabajo.

Para el ejercicio 2021 se determina con carácter general la siguiente cantidad trimestral máxima por persona:

Grupo A1/A	790,43 €
Grupo A2/B	578,51 €
Grupo C1/C	366,58 €
Grupo C2/D	572,74 €
Agrupaciones profesionales.	291,74 €

La valoración del rendimiento se efectuará trimestralmente en función de circunstancias objetivas relacionadas con el tipo de puesto de trabajo y el desempeño del mismo y, en su caso, con el grado de participación en la consecución de los resultados u objetivos asignados al correspondiente puesto.

En ningún caso las cuantías asignadas por rendimiento durante un periodo de tiempo originarán derechos individuales respecto de las valoraciones o apreciaciones correspondientes a periodos sucesivos.

Los criterios objetivos para determinar la consecución de los resultados relacionados con el grupo de trabajo son los siguientes:

Grupo	Resultados.	Criterios objetivos.
C2/D	1. Consecución de las tareas en plazo.	1. Supervisión de las tareas de la brigada. 2. Orden en la nave municipal. 3. Control de albaranes.
E/Agrupación profesional	1. Terminación de las tareas. 2. Orden en el trabajo.	1. Limpieza de los utensilios, limpieza de las zonas de trabajo. 2. Seguimiento de procedimientos marcados por el superior.

Se permite la posibilidad de transferir entre grupos, dentro de la cuantía global, en virtud de la consecución de los resultados previstos y conforme a los criterios objetivos definidos.

e.2. Rendimiento especial por formación.

El rendimiento especial en materia formativa, se reconocerá en la forma siguiente: el personal laboral del Ayuntamiento cobrará, por cada vez que cumplan un trienio completo en el Ayuntamiento de Quer, y siempre que hayan desarrollado las acciones formativas previstas para su grupo, una cantidad de 418,64 euros anuales, prorrateado por doce mensualidades

Las acciones formativas habrán de estar relacionadas con el puesto de trabajo, informática, idiomas o prevención de riesgos laborales y siempre fuera de su jornada laboral y se acreditará su realización mediante el correspondiente título de aprovechamiento.

- Grupo A1: 120 horas.
- Grupo A2: 100 horas.
- Grupo C1: 60 horas.
- Grupo C2: 40 horas.
- Grupo Agrupaciones profesionales: 20 horas.

f). Gratificaciones.

Con cargo a la partida presupuestaria de gratificaciones se retribuyen las horas extraordinarias, alcanzando un importe total para el año 2021 de 3.000 euros total para personal funcionario y laboral, cantidad que podrá ser incrementada a lo largo del ejercicio atendiendo a las necesidades del servicio y siempre dentro de los límites del artículo 7 del Decreto por el que se establece el régimen de retribuciones de los funcionarios de administración local.

En Quer ,a 21 de diciembre de 2020, El Alcalde-Presidente Fdo.- Jose Miguel Benítez Moreno

AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE MANTIEL

APROBACIÓN DEFINITIVA PRESUPUESTO GENERAL 2020

109

No habiéndose presentado alegaciones al Presupuesto General de este Ayuntamiento para el ejercicio 2020, aprobado inicialmente por Pleno en fecha 12 de diciembre de 2020, de conformidad con lo establecido en los artículos 169.3 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, y 127 del Real Decreto Legislativo 781/86, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones vigentes en materia de Régimen Local, se procede a publicar el siguiente Resumen a nivel de Capítulos y Plantilla de Personal.

RESUMEN DEL PRESUPUESTO A NIVEL DE CAPÍTULOS

PRESUPUESTO DE GASTOS

Capítulo	CONCEPTO	CONSIGNACIÓN EUROS
1	Gastos de personal	39.361,78
2	Gastos en bienes corrientes y servicios	57.815,00
3	Gastos financieros	100
4	Transferencias corrientes	0
6	Inversiones reales	165.639,66
7	Transferencias de capital	0
8	Activos financieros	0
9	Pasivos financieros	0
	TOTAL.....	262.916,44

PRESUPUESTO DE INGRESOS

Capítulo	CONCEPTO	CONSIGNACIÓN EUROS
1	Impuestos directos	53.929,16
2	Impuestos indirectos	1.900
3	Tasas y otros ingresos	3.629,41
4	Transferencias corrientes	183.287,87
5	Ingresos patrimoniales	12.170,00
6	Enajenación de inversiones reales	0
7	Transferencias de capital	8.000
8	Activos financieros	0
9	Pasivos financieros	0
	TOTAL.....	262.916,44

PLANTILLA DE PERSONAL

1. Denominación de la plaza: Secretaría-Intervención.

- Número de puestos: 1
- Complemento de destino: 26
- Forma de provisión: Interino

2. Denominación del puesto: Peón

- Número de puestos: 2
- Forma de provisión: contrato laboral indefinido y laboral temporal.

3. Limpiadora

- Número de puestos: 1
- Forma de provisión : laboral temporal

Podrán interponer recurso contencioso-administrativo contra el referido presupuesto, en un plazo de dos meses a contar desde el siguiente día de la publicación en el B. O. de la Provincia, las personas y Entidades a que hacen referencia los artículos 63.1 de la Ley 7/85, Reguladora de las Bases de Régimen Local y 170.1 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales y por los motivos únicamente enumerados en el núm. 2 del citado artículo 170.

Mantiel, 15 de enero de 2021. El Alcalde, Fdo; Julián Rebollo Larriut

AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE GAJANEJOS

ANUNCIO APROBACIÓN INICIAL PRESPUESTO GENERAL 2021

110

Aprobado inicialmente por el Pleno de este Ayuntamiento en sesión ordinaria celebrada el día 7 de Diciembre de 2020, el Presupuesto General, Bases de ejecución y la Plantilla de personal funcionario, laboral y eventual para el ejercicio 2021, con arreglo a lo previsto en el artículo 169 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo y el artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se expone al público el expediente y la documentación preceptiva por plazo de quince días hábiles desde la publicación de este anuncio, a los efectos de reclamaciones y alegaciones.

De conformidad con el acuerdo adoptado, el Presupuesto se considerará definitivamente aprobado, si durante el citado plazo no se presentan

reclamaciones.

En Gajanejos, a 21 de Diciembre de 2020. El Alcalde, Fdo.: Álvaro Vara Ruiz