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

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

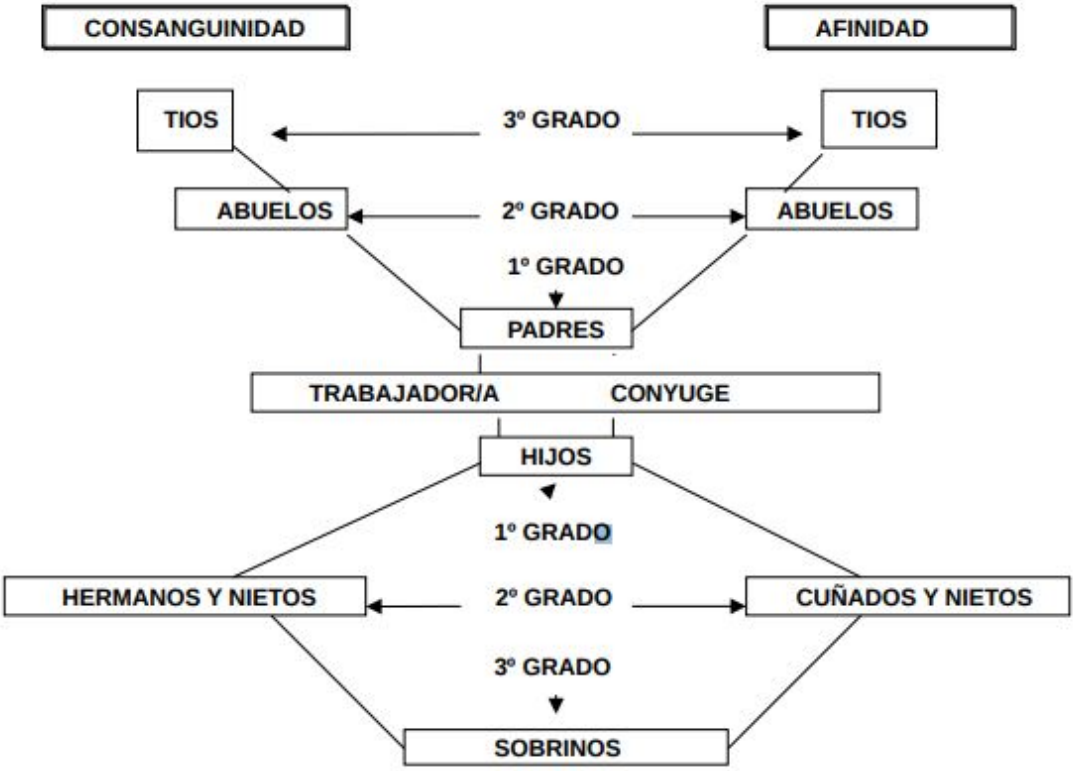
LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

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