

7.3.ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2019-6508 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Guriezo, para el periodo 2019-2022.*

Código 39100762012019.

Visto el texto del Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Guriezo, para el periodo 2019-2022, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 5 de abril de 2019, integrada por el alcalde en representación del Ayuntamiento y el Delegado de Personal en representación de los trabajadores, y habiendo sido ratificado por el Pleno en sesión extraordinaria el día 17 de mayo de 2019; y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Acuerdos y Convenios Colectivos de trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre Asunción de Funciones y Servicios Transferidos, así como en el Decreto 7/2019, de 8 de julio, de reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

ACUERDA

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.

2.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del convenio colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 11 de julio de 2019.

Dirección General de Trabajo

(P.S. Decreto 114/2015, de 13 de agosto, BOC EXT. 14 de agosto de 2015),

El director del Servicio Cántabro de Empleo,

José Manuel Callejo Calderón.

**CONVENIO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL
AYUNTAMIENTO DE GURIEZO 2019-2022**

CONDICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.- PARTES NEGOCIADORAS

Las partes negociadoras del presente convenio colectivo son por un lado, el Ayuntamiento de GURIEZO, representado por el Sr. Alcalde y el Concejal de Personal, en virtud del artículo 21.1B de la Ley 7/1985, de 2 de abril de Bases de Régimen Local, y por otro lado, por la representación sindical del personal laboral del Ayuntamiento de GURIEZO.

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

Una vez aprobado el presente convenio por la Corporación, se procederá a la publicación de su texto íntegro en el Boletín Oficial de Cantabria, entregándose una copia del mismo a cada trabajador.

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Convenio Colectivo regulará las condiciones de trabajo de todos los trabajadores laborales que presta servicios para el Ayuntamiento de GURIEZO.

Los trabajadores contratados por la corporación que no tengan un año consecutivo de antigüedad de prestación de servicios para el Ayuntamiento, les será de aplicación los artículos 29 y 30 del actual convenio de forma proporcional al tiempo de servicio prestado hasta la fecha de solicitud.

El contenido y la redacción de este convenio se efectúan bajo el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres y tutela contra la discriminación, por lo que las menciones gramaticales utilizadas comprenden las acepciones femeninas y masculinas para evitar reiteraciones.

Con la misma finalidad, el Convenio asume como propias las definiciones legales de discriminación directa e indirecta, acoso sexual y acoso por razón de sexo, discriminación por embarazo y maternidad recogidas en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

ARTÍCULO 3.- ÁMBITO TEMPORAL

El presente convenio, con carácter general, surtirá efecto desde el día 1 de enero del 2019 hasta el 31 de diciembre del 2022, salvo precepto en contra, en los términos que se deriven del propio texto del presente convenio.

ARTÍCULO 4.- DENUNCIA Y PRÓRROGA DEL CONVENIO

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

Denunciado el presente convenio y hasta tanto se negocie un nuevo acuerdo, quedará prorrogado automáticamente en todos los ámbitos y contenido normativo, hasta la aprobación de un nuevo texto, salvo en lo referente a los incrementos retributivos, que se estará a lo dispuesto en las normas legales.

ARTÍCULO 5.- COMISIÓN PARITARIA DE SEGUIMIENTO

Para velar por la aplicación, cumplimiento e interpretación de lo estipulado en el presente convenio, se crea una comisión paritaria entre los participantes de la negociación del mismo formada por los representantes de los trabajadores y los representantes de la empresa. Podrán asistir a la misma los asesores respectivos de cada parte.

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

Los acuerdos de la comisión requerirán para su validez la conformidad de los dos componentes de la misma.

Las funciones de la comisión paritaria serán las siguientes:

- a) Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas del convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Procedimiento de solución de discrepancias en la negociación para la inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en este Convenio Colectivo a que se refiere el artículo 82.3 del E.T.

De conformidad con lo establecido en el artículo 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes negociadoras acuerdan que cualquier discrepancia que pueda surgir entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores en la negociación para la inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio, a que se refiere el artículo 82.3 del E.T, podrán ser sometidas a la mediación de la comisión paritaria del convenio.

VIERNES, 19 DE JULIO DE 2019 - BOC NÚM. 139

Para solventar las mencionadas discrepancias, la comisión dispondrá de un plazo máximo de siete días para adoptar su resolución a contar desde la recepción de la solicitud de intervención. De no alcanzarse un acuerdo las pretensiones se someterán con carácter obligatorio al arbitraje vinculante del ORECLA.

El arbitraje se llevará a cabo en el plazo de cinco días por un árbitro designado por la comisión paritaria o, de no existir acuerdo en la designación, en el plazo de diez días por el árbitro que designe el ORECLA.

El ORECLA remitirá, a su término, copia del laudo arbitral a la empresa y la representación legal de los trabajadores en aquella.

d) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio.

La comisión emitirá resolución, con acuerdo o sin él, sobre las materias tratadas en el plazo de diez días naturales contados a partir de la fecha de la reunión.

Las partes acuerdan someter al proceso de solución de conflictos establecido en el Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria (ORECLA) los aspectos derivados de la interpretación y aplicación del Convenio Colectivo. Y que ésta no resuelva, ya sean de carácter individual como colectivo.

De dichas reuniones se levantará acta.

ARTÍCULO 6.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

La entrada en vigor de este convenio implica la sustitución de las condiciones de trabajo vigentes hasta la fecha por las que establezcan en el presente convenio, por estimarse que en su conjunto y globalmente consideradas suponen condiciones más beneficiosas para los trabajadores, quedando, no obstante, subordinados a cualquier disposición de carácter general que sea de aplicación y que pudiera tener efectos más favorables y sin perjuicio en todo momento de la aplicación de la legislación vigente.

ARTÍCULO 7.- COMPENSACIÓN

Las condiciones y mejoras resultantes de este convenio son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por condiciones pactadas, acuerdo de la corporación o por cualquier otra causa.

ARTÍCULO 8.- UNIDAD DE ACUERDO

El presente convenio, que se aprueba en consideración a la integridad de lo acordado en el conjunto de su texto, forma un todo relacionado e inseparable. Las condiciones pactadas serán consideradas globales e individualmente pero siempre con referencia a cada trabajador en su respectiva categoría.

JORNADA, ASISTENCIA AL TRABAJO, VACACIONES, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

ARTÍCULO 9.- JORNADA DE TRABAJO

La jornada será con carácter general de 35 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. Dicha jornada se establece conforme a la Ley 06/2018 de Ley de Presupuestos Generales del Estrado para 2018.

Sin perjuicio de la duración de jornada, los empleados municipales podrán ser requeridos por el Ayuntamiento, hasta un máximo de 3 días (21 horas), para prestar servicios fuera de su calendario laboral. Dichos días serán coincidentes con Ferias, Fiestas Patronales u otros eventos organizados por el Ayuntamiento.

Los trabajadores afectados tendrán que ser avisados para la prestación de citados días con una antelación mínima de 10 días

Superados dichos días se considerarán servicios extraordinarios, debiéndose ser compensados conforme lo dispuesto en este Convenio Colectivo.

1.- Flexibilidad horaria.- Durante la vigencia del presente Acuerdo se establecerá un régimen de flexibilidad horaria que permita compaginar el trabajo con la vida familiar. A tal fin se fija como parte principal del horario de obligado cumplimiento entre las 9,00 y las 14 horas y una parte variable del mismo con tiempo de flexibilidad horaria a realizar en jornada de mañana.

- En aquellos centros de trabajo en los que sea posible, las horas correspondientes al horario flexible podrán cumplirse desde las 7:30 horas a las 16:00 horas, previa autorización de la Alcaldía-Presidencia

Los calendarios laborales de todos los servicios, incluidos los horarios especiales, deberán estar negociados antes del último trimestre del año, para que su aplicación pueda ser efectiva desde el 1 de enero del año siguiente.

Durante la jornada de trabajo se podrá disfrutar de una pausa por un periodo de 30 minutos, que se computará como trabajo efectivo. Esta interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios y, con carácter general, podrá efectuarse entre las diez y las doce treinta horas.

Los trabajadores tendrán derecho, a un descanso mínimo semanal, de dos días ininterrumpidos que, como regla general, comprenderá el sábado y el domingo.

El calendario laboral para 2019 se detalla en los anexos I de este Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 10.- VACACIONES ANUALES

Cada año natural las vacaciones retribuidas tendrán una duración de 22 días hábiles anuales por año completo de servicios, o de los días que correspondan

VIERNES, 19 DE JULIO DE 2019 - BOC NÚM. 139

proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor. A estos efectos los sábados se considerarán inhábiles, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración reflejados en el cuadro posterior se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

15 años de servicio	23 días hábiles
20 años de servicio	24 días hábiles
25 años de servicio	25 días hábiles
30 o más años de servicio	26 días hábiles

Este derecho se hará efectivo a partir del mismo año natural al cumplimiento de la antigüedad referenciada.

Para el cálculo del período anual de vacaciones, las ausencias motivadas por enfermedad, accidente, las derivadas del disfrute de los permisos regulados en los artículos 48 y 49 del RD Legislativo 5/2015 texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, tendrán, en todo caso y a estos efectos, la consideración de tiempo de servicio.

En ningún caso, la distribución anual de la jornada puede alterar el número de días de vacaciones o de fiestas laborales de carácter retribuido y no recuperable.

Las vacaciones se disfrutarán, previa autorización y siempre que resulte compatible con las necesidades del servicio, dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente, en periodos mínimos de 5 días hábiles consecutivos. Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, de los días de vacaciones previstos se podrá solicitar el disfrute independiente de hasta 7 días hábiles por año natural.

Cuando las situaciones de permiso de maternidad, incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el periodo vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el periodo vacacional se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

No podrán acumularse los periodos vacacionales con el disfrute de días por asuntos particulares, salvo la licencia por matrimonio.

El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica; no obstante, el trabajador que cese durante el transcurso del año, tendrá derecho al abono en la correspondiente liquidación, del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas.

VIERNES, 19 DE JULIO DE 2019 - BOC NÚM. 139

El trabajador conocerá al menos con dos meses de antelación el comienzo del disfrute de las vacaciones anuales.

Los criterios de fijación de las vacaciones se harán por acuerdo entre compañeros de trabajo, y en caso de que no se llegue a ningún acuerdo se fijará de forma rotativa (en función de la antigüedad el primer año), respetando siempre las necesidades del servicio.

ARTÍCULO 11.- PERMISOS

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

a) Por fallecimiento, hospitalización, accidente o enfermedad grave, e intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario de un familiar dentro del primer o segundo 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.

En el supuesto de hospitalización y mientras dure la misma, los días que correspondan podrán utilizarse seguidos o alternos en un plazo máximo de un mes.

TITULAR/CÓNYUGE	
1 ^{er} grado	PADRES - SUEGROS - HIJOS - YERNO/NUERA
2 ^o grado	ABUELOS - HERMANOS - CUÑADOS - NIETOS

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 trabajadoras 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.

VIERNES, 19 DE JULIO DE 2019 - BOC NÚM. 139

Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente se 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 el 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 el trabajador 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 al año. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de sus superiores y respetando siempre las necesidades del servicio. Cuando por estas razones no sea posible disfrutar del mencionado permiso antes de finalizar el mes de diciembre, podrá concederse en los primeros quince días del mes de enero siguiente.

Además de los días de libre disposición establecidos, los empleados laborales tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

l) Por matrimonio, quince días.

VIERNES, 19 DE JULIO DE 2019 - BOC NÚM. 139

m) Los días 24 y 31 de diciembre permanecerán cerradas las oficinas públicas municipales, a excepción de aquellas contempladas en el Art. 9.8 de la Resolución de 28 de diciembre de 2012, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas.

Los calendarios laborales incorporarán dos días de permiso cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable. Así mismo, los calendarios laborales incorporarán cada año natural, y como máximo, un día de permiso cuando alguna o algunas festividades laborales de ámbito nacional de carácter retribuido, no recuperable y no sustituible por las Comunidades Autónomas, coincidan con sábado en dicho año.

En los mismos supuestos del párrafo anterior, se aplicará a los empleados cuyo calendario no contemple la prestación de servicios en festivos.

n) Fiesta patronal Santa Rita, un día

ñ) Permiso por parto: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el 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.

o) 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

VIERNES, 19 DE JULIO DE 2019 - BOC NÚM. 139

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 trabajador, 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.

P) Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato en los términos indicados en la legislación vigente.

Q) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora: las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, total o parcial, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la

VIERNES, 19 DE JULIO DE 2019 - BOC NÚM. 139

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.

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

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

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

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

S) Conforme la Disposición Adicional 38 de la Ley de Presupuestos Generales del Estado año 2013, el descuento en nómina previsto en el apartado a) no será de aplicación a cuatro días de ausencias a lo largo del año natural, de las cuales sólo tres podrán tener lugar en días consecutivos, siempre que estén motivadas en enfermedad o accidente, y no den lugar a incapacidad temporal. Ello exigirá la justificación de la ausencia mediante la acreditación del facultativo competente, indicando que no habiendo lugar a expedición de baja, se justifica la falta de asistencia al trabajo durante toda la jornada.

ARTÍCULO 12.- EXCEDENCIAS

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

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

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

VIERNES, 19 DE JULIO DE 2019 - BOC NÚM. 139

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.
5. El trabajador en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.
6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

**ACCESO, PROMOCIÓN PROFESIONAL, TRASLADOS Y
FORMACIÓN DEL PERSONAL**

ARTÍCULO 13.- RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

La Relación de Puestos de Trabajo es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal de acuerdo con las necesidades de los servicios, en el que se precisan los requisitos para el desempeño de cada puesto, de conformidad con los términos siguientes:

- a) La R.P.T. comprenderá los puestos de trabajo de todo el personal de cada Centro de Trabajo o Servicios, el número y características de las que puedan ser ocupadas por personal funcionario, laboral o eventual.
- b) La R.P.T. indicará en cada caso, la denominación y características esenciales de cada puesto; los requisitos exigidos para su desempeño; el nivel del Complemento de Destino y el Complemento Específico detallado por los factores que correspondan a los mismos.
- c) Los puestos de trabajo del Ayuntamiento de GURIEZO, serán desempeñados de acuerdo con los requisitos que se establezcan en la relación que los contenga.
- d) La creación, modificación, definición de puestos de trabajo, se realizará a través de la R.P.T.
- e) La provisión de Puestos de trabajo a desempeñar por el personal laboral, así como la formalización de nuevos contratos, requerirá que los correspondientes puestos figuren detalladamente la R.P.T.
- f) La descripción de puestos se elaborará por el equipo de Gobierno asistidos por las jefaturas de áreas y se negociará con los representantes de los trabajadores.

VIERNES, 19 DE JULIO DE 2019 - BOC NÚM. 139

ARTÍCULO 14.- ACCESO

En caso de aprobar oferta de empleo público, esta deberá ser publicada en el Boletín Oficial de Cantabria y en el Boletín Oficial del Estado.

En todo caso, la ejecución de la oferta de empleo público deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años.

La oferta de empleo público podrá contener medidas derivadas de la planificación de recursos humanos.

Los sistemas selectivos de personal laboral fijo serán los de oposición, concurso-oposición o concurso de valoración de méritos.

Sólo en virtud de ley podrá aplicarse, con carácter excepcional, el sistema de concurso que consistirá únicamente en la valoración de méritos.

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

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

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

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

ARTÍCULO 15.- CONCURSO DE TRASLADOS

Aprobada la oferta de empleo público, se harán públicas las vacantes del personal laboral objeto de concurso incluidas en la misma a fin de que, dentro del plazo que al efecto se establezca puedan ser solicitadas por los interesados.

El procedimiento para la provisión de puestos de trabajo se regirá conforme a los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

Con el fin de facilitar la movilidad del personal laboral, cuando se produzcan vacantes bien por ejecución de oferta pública de empleo, por jubilación, excedencias, etc., antes de hacer la recolocación o asignación del nuevo personal, se procederá a la realización de un concurso de traslados dentro de la categoría del cuerpo donde se vayan a producir las recolocaciones o asignaciones. Debiendo contar dichos expedientes con informe del comité de empresa.

Los trabajadores/as que obtengan plaza mediante concurso de traslados, no podrán volver a concursar hasta tener una antigüedad mínima de 2 años en dicho puesto, con la excepción de que la plaza que salga a concurso quede vacante por falta de peticiones.

Los requisitos para participar en el concurso de traslados, así como el baremo que regirá en los concursos que se celebren será negociado con en el plazo de 15 días desde la aprobación de este Convenio.

ARTÍCULO 16.- PROMOCIÓN INTERNA

La promoción interna supone la única posibilidad del personal laboral al servicio del Ayuntamiento de GURIEZO de ascender de una categoría inferior a una categoría superior tras superar unas pruebas determinadas, establecidas al efecto.

El Ayuntamiento de GURIEZO se compromete a reservar el 50% de plazas para la promoción interna. Cuando por aplicación de este porcentaje resultase una plaza impar, ésta se entenderá destinada a la promoción interna.

En las pruebas de promoción interna podrán participar todo el personal fijo del Ayuntamiento de GURIEZO, que llevando dos años de antigüedad en la plantilla municipal y estando en posesión de la titulación exigible supere el procedimiento selectivo para ello, con independencia de los turnos libres.

Para lograr una mayor promoción del personal al servicio del Ayuntamiento de GURIEZO, se arbitrarán para cada caso concreto y hasta el límite que establezca la legislación vigente, medidas para reducir o suprimir los programas y los ejercicios del procedimiento selectivo de que se trate.

El sistema de promoción interna se ajustará a lo dispuesto en la legislación vigente. En todo caso, la promoción interna se producirá teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador/a, así como las facultades organizativas del Ayuntamiento de GURIEZO.

Los criterios de ascenso se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de ambos sexos.

Podrán concurrir previa convocatoria a los concursos-oposición de promoción interna, los trabajadores/as que reúnan las siguientes condiciones:

1. Ser empleado/a municipal fijo al servicio del Ayuntamiento de GURIEZO.
2. Prestar servicio en nivel igual o inferior en uno o dos al de la vacante y llevar prestando servicios, al menos, 2 años ininterrumpidos en destino definitivo en su categoría.
3. Prestar servicio en más de dos niveles inferiores al de la vacante, tener 5 o más años de antigüedad y llevar prestando servicios, al menos, un año ininterrumpido en destino definitivo en su categoría.
4. Estar en posesión, si procede, del título que se indique.

El CONCURSO-OPOSICIÓN se realizará en dos fases:

- 1ª.- Concurso de méritos.
- 2ª.- Prueba de aptitud.

ARTÍCULO 17.- MOVILIDAD FUNCIONAL

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador, y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

La movilidad funcional no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional, teniendo que ser como máximo de la inmediata categoría inferior. Entendiendo por grupo profesional, a estos efectos, el que agrupe unilateralmente las aptitudes profesionales, titulaciones e inmediatamente inferior en la categoría.

Si como consecuencia de la encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional o a las de categorías equivalentes por un periodo superior a seis meses durante un año o a ocho meses durante dos años, se le deberá otorgar dicha categoría.

Los empleados/as laborales que desempeñen en virtud de nombramiento funciones de superior categoría con carácter accidental, percibirán la diferencia de las retribuciones complementarias entre su puesto y el que desempeñe. El desempeño será voluntario. Será forzoso cuando concurren circunstancias de urgente o inaplazable necesidad, previa audiencia al interesado.

Para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención, será necesario el informe previo de los representantes de los trabajadores. En todo caso, si un empleado laboral es destinado a un puesto de nivel inferior al de su puesto de trabajo habitual, mantendrá las retribuciones íntegras, tanto básicas como complementarias, que percibía en su puesto de origen. No obstante, el Ayuntamiento deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores.

ARTÍCULO 18.- PROVISIÓN

Las bases de las pruebas selectivas, así como las correspondientes convocatorias, se publicarán en el Boletín Oficial del Estado, el Boletín Oficial de Cantabria y en los tabloneros de anuncios del Ayuntamiento de GURIEZO.

Las bases deberán incluir, en todo caso, los siguientes datos y circunstancias:

- Denominación, nivel y localización del puesto.
- Requisitos indispensables para desempeñarlo.
- Baremo para puntuar los méritos.
- Puntuación mínima para la adjudicación de las vacantes convocadas.

El anuncio de la convocatoria se publicará en los boletines oficiales y deberá contener:

- 1.- Denominación de la escala, subescala y clase para cuyo ingreso se convocan las pruebas selectivas.
- 2.- Corporación que las convoca.
- 3.- Clase y número de plazas, con indicación de las que se reserven, en su caso, a promoción interna, así como las que se reserven para personas con discapacidad.
- 4.- Fecha y número del Boletín o diarios oficiales en que se han publicado las bases y la convocatoria.

ARTÍCULO 19.- FORMACIÓN

Los trabajadores/as municipales tienen derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de renovación y capacitación profesional organizados por las administraciones central, periférica, autonómica y local.

En el caso de que los trabajadores/as afectados/as por este convenio deseen cursar estudios en los términos y con los beneficios establecidos en el presente artículo, deberán solicitarlo expresamente al presidente de la corporación, el cual estimará o desestimará la solicitud una vez analizado cada caso concreto y las necesidades del servicio.

Los trabajadores que cursen estudios académicos de formación y de perfeccionamiento profesional, tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, en su caso, y de vacaciones anuales, así como la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo, si es posible, para la asistencia a los cursos, subordinado todo ello a las necesidades del servicio.

La Corporación Municipal, directamente o en régimen de concierto con centros oficiales o reconocidos, podrá organizar cursos de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como a los cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador en un supuesto de transformación o modificación funcional, dando publicidad de los mismos a través del tablón de anuncios de la casa consistorial y en todas las dependencias. La corporación no abonará los gastos ocasionados por la asistencia a los cursos. En este supuesto el tiempo de asistencia a los cursos se considerarán como de trabajo efectivo.

ARTÍCULO 20.- CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

El personal afectado por el ámbito del presente convenio mantendrá con carácter exclusivo siempre su directa dependencia y relación jurídica laboral con el Ayuntamiento de GURIEZO ante cualquier acuerdo municipal de proceder a una gestión indirecta de los actuales servicios municipales.

ARTÍCULO 21.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

Las retribuciones del personal laboral al que afecte este Convenio Colectivo, quedará estructurado conforme lo dispuesto en la Cláusula Adicional Segunda del presente Convenio.

En todos los conceptos económicos durante el periodo de vigencia del Convenio, tanto en la estructura salarial como beneficios sociales y asistenciales, experimentarán el incremento que, al efecto, se señale en las respectivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

Respecto a la mejora de la productividad y el rendimiento, para el año 2018 se aplicará el mismo porcentaje de la masa salarial que acuerden los agentes sociales en la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas.

- **Pagas extraordinarias:** serán dos pagas al año, y tendrán cada una de ellas un importe equivalente a una mensualidad de salario, antigüedad, y demás complementos salariales, que se harán efectivas junto con las nóminas de junio y diciembre (antes del 30 de junio y antes del 20 de diciembre).

- **Indemnizaciones por razón de servicio:** Si por necesidades justificadas del servicio el empleado se viera obligado a utilizar su propio vehículo, éste será indemnizado a través de orden de pago individualizada, en cumplimiento del Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio, por los siguientes conceptos:

- | | |
|----------------|-----------|
| A) Turismo | 0,30 €/km |
| B) Motocicleta | 0,19 €/km |

- **Servicios extraordinarios:** Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de jornada ordinaria de trabajo.

Todos los conceptos económicos de este convenio, tanto la estructura salarial como los beneficios sociales y asistenciales, se aumentarán lo que se determine anualmente en los Presupuestos Generales del Estado para los empleados de las Administraciones Públicas.

VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

El Ayuntamiento se compromete a que durante el año 2019 se realizará una valoración de puestos de trabajo. En caso de que de dicha valoración se derive algún incremento económico, el mismo tendrá carácter retroactivo a 01-01-2019.

ARTÍCULO 22.- ANTIGÜEDAD

El módulo temporal para el abono de la antigüedad será el trienio y su cuantía vendrá fijada en la Ley de Presupuestos, siendo esta equivalente al personal funcionario.

Sera de aplicación al personal laboral lo dispuesto en la Ley 70/78 de reconocimiento de servicios previos en la Administración.

ARTÍCULO 23.- NOMBRAMIENTOS PROVISIONALES, SUSTITUCIONES Y TRABAJOS DE SUPERIOR CATEGORÍA

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

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

ARTÍCULO 24.- SERVICIOS Y HORAS EXTRAORDINARIAS

Con objeto de favorecer la creación de empleo, se reducirá al mínimo posible la realización de horas extraordinarias. En todo caso, el número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta horas al año, salvo las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Los servicios extraordinarios que se realicen, tendrán que estar previamente autorizados por el responsable del servicio.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias, cuando por necesidades del servicio plenamente justificadas proceda su realización, será de carácter voluntario para el/la empleado/a municipal.

No obstante, no tendrán carácter voluntario las horas extraordinarias que vengan exigidas por siniestros, daños extraordinarios y urgentes, y cuando concurren circunstancias excepcionales o de obligado cumplimiento.

Las horas extraordinarias se calificarán de la siguiente manera a efectos de su retribución:

Horas normales: las realizadas en días laborales entre las 6 de la mañana y las 10 de la noche.

Horas nocturnas: las realizadas entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana.

Horas festivas: Las realizadas entre las 13 horas del sábado y las 22 horas del domingo o festivo.

La realización de horas extraordinarias tendrá como contraprestación, a opción del trabajador, el pago o la compensación en tiempo de descanso, de acuerdo con las siguientes normas:

Cada hora de trabajo comprendida en este apartado que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria, se abonarán o compensarán de la forma siguiente:

En caso de optar por el abono, la cuantificación de los precios de las horas, correspondientes a los servicios especiales o extraordinarios realizados durante el

VIERNES, 19 DE JULIO DE 2019 - BOC NÚM. 139

período de vigencia del presente Convenio por los empleados municipales, se calcularán según se detalla:

Hora Extraordinaria NORMAL (HN):

El importe será el resultado de multiplicar por 1,75 el precio de la hora ordinaria.

Hora Extraordinaria FESTIVA Y/O NOCTURNA (HF-HN):

El importe será el resultado de multiplicar por 2,25 el precio de la hora ordinaria.

A efectos de los cálculos anteriores, se computarán festivas, las horas realizadas entre las 0 horas del sábado y las 24 horas del domingo.

En caso de optar por compensación en tiempo, de los servicios especiales o extraordinarios realizados durante el período de vigencia del presente Convenio por los empleados municipales, se compensará según se detalla:

- Las horas extraordinarias normales, se compensarán con dos horas de descanso por hora trabajada.
- Las horas extraordinarias nocturnas y/o festivas, se compensaran con dos horas y media por hora trabajada.

La compensación en descanso de las horas extraordinarias se deberá realizar, salvo casos excepcionales y debidamente motivados, en un plazo máximo de cuatro meses desde su realización.

El Ayuntamiento remitirá mensualmente a la representación sindical una relación de las horas extraordinarias del personal laboral y los nombres de quienes las realizaron, tratando, mediante acción conjunta, que la realización de las horas extras se establezcan rotativamente entre todos los empleados del servicio. A tal efecto se establecerán unos listados del personal de cada servicio figurando en los mismos el número de horas mensuales que realizan.

MEJORAS SOCIALES Y ASISTENCIALES

ARTÍCULO 25.- SEGURO DE VIDA, ACCIDENTE Y RESPONSABILIDAD CIVIL

El Ayuntamiento de GURIEZO estará obligado a concertar o ampliar y a pagar por las primas de una póliza de seguros en beneficio de sus trabajadores/as, o, en su caso, de sus herederos, y que cubren los siguientes riesgos con los siguientes capitales:

A) Fallecimiento: Por accidente de trabajo o enfermedad profesional: 28.000 €.

B) Invalidez: i) Incapacidad permanente absoluta o gran invalidez derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 25.500 €.

ii) Incapacidad permanente total para la profesión habitual derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 9.500 €.

En el supuesto de muerte, las indemnizaciones establecidas se abonarán a la viuda/o o beneficiarios/as del trabajador/a, según las normas de la Seguridad Social. Igualmente se beneficiará de estas indemnizaciones por muerte la pareja del fallecido que acredite una convivencia estable con el mismo durante al menos dos años anteriores al hecho causante.

En todos los casos las referidas pólizas sólo abarcarán los procesos iniciados a partir de la vigencia y validez de la misma. Estas compensaciones son compatibles con las prestaciones que pueda recibir el trabajador/a de la Seguridad Social.

ARTÍCULO 26.- JUBILACIÓN DEL PERSONAL LABORAL

Las jubilaciones y demás derechos pasivos del personal laboral, se regularán por lo dispuesto en la correspondiente normativa de Seguridad Social vigente en el momento de producirse el hecho causante.

ARTÍCULO 27.- INCAPACIDAD TEMPORAL

Las ausencias y faltas de puntualidad y permanencia en que se aleguen por el trabajador causas de incapacidad temporal, se regularán con arreglo a los siguientes criterios:

- a) La presentación del Parte de Baja por enfermedad o Accidente expedido por facultativo competente será obligatorio en el plazo de cuatro días, dando cuenta inmediata al Jefe de Servicio, y facilitando posteriormente, semanalmente, Partes de Confirmación de Baja, si persistiera la incapacidad.
- b) Las licencias por incapacidad temporal implicarán plenitud de derechos económicos de carácter fijo y periódico hasta su alta, o declaración de invalidez.

A tal fin, el complemento retributivo desde el primer día en situación de incapacidad temporal o licencia por enfermedad, sumado a la prestación del Régimen General de la seguridad Social, alcanzará el cien por cien de las retribuciones ordinarias del mes de inicio de la incapacidad temporal.

ARTÍCULO 28.- RENOVACION CARNET DE CONDUCIR

Al personal que preste servicios, u ocupe puestos para los que, entre los requisitos para el ingreso, se les exigió la posesión o posterior tenencia de carnet de conducir, (A1, A, B, C1, C, BTP etc.) el Ayuntamiento le abonará los gastos que se originen por las sucesivas renovaciones del carnet en tanto figure en la situación de servicio activo en tal puesto.

ARTÍCULO 29.- ANTICIPO NÓMINA

El Ayuntamiento concederá a los trabajadores que lo soliciten, previo informe de la Comisión de Seguimiento, anticipos reintegrables de hasta dos mensualidad bruta, que se devolverá en 12 mensualidades naturales, sin intereses, a contar desde la fecha de comienzo de su concesión. Dicho derecho solamente se podrá ejercer una sola vez al año.

El personal Laboral que le falten menos de doce meses para su jubilación por edad, o personal eventual que se acojan a este beneficio, deberán obligatoriamente liquidar antes del cese en su puesto de trabajo, por lo que se les concederá proporcionalmente al número de meses que falten para finalizar su situación de servicio activo.

ARTÍCULO 30.- FONDO SOCIAL DE CULTURA

El Ayuntamiento abonará al personal con más de 12 meses de antigüedad, independientemente del tipo de la jornada laboral, las cantidades que se detallan por los siguientes conceptos (cantidades para el año 2016):

a) Ayuda escolar

- Guardería, preescolar, primaria 130 €
- Estudios de ESO, Bachillerato, Grado Medio o equivalente 175 €
- Estudios de Módulos Superiores, Grado Superior o equivalente 250 €
- Universitarios 350 €

Las solicitudes deberán presentarse en el Registro General del Ayuntamiento, dentro del período comprendido entre el día 15 de septiembre y el 15 de noviembre, ambos inclusive.

Para el devengo de la Bolsa de Estudios deberá presentar certificación que acredite la realización de los estudios correspondientes, y en el caso de módulos superiores y universidad, deberá presentarse además la carta de pago.

Estas cantidades se incrementarán cada año, en función de la subida salarial establecida para los empleados públicos en los Presupuestos Generales del Estado.

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

ARTÍCULO 31.- NORMATIVA APLICABLE

El Ayuntamiento de GURIEZO garantizará el cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, sobre Prevención de Riesgos Laborales, y sus normas de desarrollo, con el fin de promover la seguridad y salud de los empleados, la eliminación o disminución de riesgos derivados del trabajo, la información, la consulta, la participación equilibrada y la formación de los Empleados laborales en materia preventiva.

A tal fin se creará un Comité único de Seguridad y Salud Laboral según lo estipulado en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales, que será el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones del Ayuntamiento en materia de prevención de riesgos. El Comité estará formado por los delegados de prevención designados por y entre los representantes del personal con arreglo a la escala contemplada en el artículo 35.2 de la citada normativa. y en igual número por los representantes de la Corporación, correspondiendo la Presidencia del citado Comité al Señor Alcalde o por delegación a otro miembro de los propuestos por la Corporación.

Este Comité podrá elaborar su propio reglamento de funcionamiento interno.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral tendrá los siguientes derechos y competencias:

- Su ámbito de actuación comprenderá el conocimiento de todos los factores presentes en el centro de trabajo que puedan tener un efecto sobre la salud, entre ellos aspectos ligados a la organización del trabajo (horarios, turnos, trabajo nocturno, métodos de trabajo etc.).
- Tendrá información sobre los factores de riesgo, así como sobre los daños, accidentes, enfermedades etc. ocurridos en el trabajo.
- Será consultado con carácter previo a la implantación de nuevas tecnologías, modificaciones de los locales de trabajo o adquisición de nuevos equipos, e en general, sobre todas aquellas medidas que puedan afectar a la salud y seguridad, tanto directa como indirectamente de forma inmediata o transcurrido un periodo de tiempo. Una vez emitida la opinión de los representantes de los empleados laborales, la Corporación estará obligada a motivar por escrito sus razones, en caso de no asumir la opinión expresada.
- El conocimiento de los resultados globales de las valoraciones de los riesgos del medio ambiente laboral y de los reconocimientos generales y específicos realizados a los Empleados laborales.
- Participar en la elaboración y puesta en marcha de los planes y programas de prevención de riesgos en el trabajo y fomentar la participación de los Empleados laborales en estos planes y programas, así como ser informado del presupuesto anual del Ayuntamiento para inversiones de seguridad y

VIERNES, 19 DE JULIO DE 2019 - BOC NÚM. 139

planes de prevención, así como de la distribución y reparto cuantitativo de estas inversiones.

- Conocer los índices de absentismo laboral que mensualmente se vayan produciendo en el Ayuntamiento.
- Investigar los daños para la salud de los Empleados laborales, al objeto de valorar sus causas y proponer medidas correctoras, así como vigilar el cumplimiento de la normativa de Seguridad y Salud Laboral, informando de las deficiencias al Ayuntamiento, para su inmediata corrección.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral, podrá requerir para aquellas funciones o áreas de trabajo donde hubiere riesgos para la salud, presuntos o demostrados, que se adopten medidas especiales de vigilancia.

En aplicación de la Ley 31/95, de 8 de noviembre, y el R.D. 39/97, así como la normativa de desarrollo, se establecerá por el Comité de Seguridad y Salud Laboral un Plan de Prevención Anual, que tendrá como finalidad servir de soporte a la planificación y gestión preventiva, mediante programas de actuación.

ARTÍCULO 32.- COMPETENCIAS COMITÉ DE SALUD LABORAL

Se creará un Reglamento Interno, que regule la constitución, funcionamiento y competencias del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Dentro de las competencias que el Comité de Seguridad y Salud Laboral tiene según la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, figuran las siguientes:

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.
- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos preventivos de riesgos laborales, así como proponer a la empresa la mejora de las condiciones o corrección de las deficiencias existentes.
- Conocer la documentación e informes relativos a las condiciones de trabajo, así como conocer y analizar los daños producidos en la salud o integridad física de los trabajadores.
- Conocer e informar la memoria y la programación anual de servicios de prevención en la empresa o centro de trabajo.
- Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

En el Comité de seguridad y salud podrá participar personal ajeno a dicho comité, previa invitación, con voz, pero sin voto, para asesorar en materia preventiva.

De las reuniones del Comité, que se celebrarán como mínimo cada tres meses, se levantará acta.

VIERNES, 19 DE JULIO DE 2019 - BOC NÚM. 139

Se expondrá en los tablones internos del Ayuntamiento las actuaciones llevadas a cabo en materia preventiva y descritas en el Comité de Seguridad y Salud.

La Corporación facilitará al Comité de Seguridad los medios necesarios para el cumplimiento de la legislación vigente en la materia, dando la mayor celeridad posible a los acuerdos aprobados, evitando que el tiempo de tramitación pueda ser un factor determinante en la toma de medidas de seguridad y en la consecución de los temas aprobados en el Comité.

Los incumplimientos en materia preventiva realizados por el personal serán expuestos en el Comité de Seguridad para su estudio, valorando el Comité la aplicación del régimen sancionador interno del Ayuntamiento.

ARTÍCULO 33.- MEDIDAS PREVENTIVAS

- Creación de tarjetas de identificación necesarios individualizados.
- Realización de reconocimientos médicos anualmente a todos los trabajadores municipales, según los términos establecidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- En cada centro de trabajo existirá un botiquín de primeros auxilios, el cual se revisará y repondrá cada cuatro meses mínimo y siempre que sea necesario.

Por parte del Comité de Seguridad e Higiene y el servicio médico correspondiente se establecerá el calendario anual de revisiones médicas, debiendo ir en todo caso el trabajador a dicha revisión en día laboral, siendo notificado por el Servicio Médico al interesado el resultado del mismo.

Será obligatorio el reconocimiento médico inicial a todo trabajador de nueva incorporación.

El Ayuntamiento garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que por sus características físicas, psíquicas o sensoriales, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

A todos los trabajadores que de forma habitual hagan uso de pantallas en sus puestos de trabajo, se les efectuara un seguimiento médico con pruebas específicas visuales, articulaciones, sistema nervioso, control de radiaciones y pruebas específicas para mujeres embarazadas

ARTÍCULO 34.- POLITICA DE IGUALDAD

El Ayuntamiento de Guriezo desarrollará en su ámbito medidas tendentes a conseguir la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el trabajo, con la finalidad de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas.

ARTÍCULO 35.- DEFENSA JURÍDICA

La Corporación dispensará a todo su personal el asesoramiento y en su caso la defensa legal y protección por los hechos producidos con motivo de su actuación al servicio de la Corporación, sin perjuicio de que se reserve las acciones legalmente exigibles cuando lo estime oportuno.

ARTÍCULO 36.- VESTUARIO

Se proveerá a todos los trabajadores de los distintos departamentos de los correspondientes EPI*S y las prendas de trabajo necesarias para el desempeño del puesto de trabajo.

ARTÍCULO 37.- DERECHOS SINDICALES

Para todo lo relacionado con derechos y garantías sindicales, representación, derechos de reunión, información y huelga se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, Ley 7/2007, de 12 de abril, Estatuto Básico del Empleado Público, Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995 de 8 de noviembre y disposiciones aprobadas por la OIT y ratificadas por el Gobierno Español, salvo determinaciones que especifiquen en otros apartados del presente Convenio.

ARTÍCULO 38.- DERECHOS Y COMPETENCIAS DE LOS DELEGADOS DE PERSONAL

Es competencia de los Delegados de Personal la defensa de los intereses generales y específicos de los trabajadores del Ayuntamiento de GURIEZO, y en particular la negociación de sus condiciones salariales, sindicales y sociales conforme establece la legislación vigente.

Los Delegados de Personal deberán ser informados de las siguientes materias y tendrán las siguientes competencias:

- a) Recibir información sobre la política de personal, así como sobre los datos referentes a la evolución de las retribuciones, evolución probable del empleo en el ámbito correspondiente y programas de mejora del rendimiento.
- b) Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
- c) Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, prevención de riesgos laborales, seguridad social y empleo, y ejercer en su caso las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.

- d) Colaborar con el Ayuntamiento para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

Los Delegados de Personal, dispondrán de un crédito mensual de 20 horas de las correspondientes a su jornada de trabajo, sin disminución de sus retribuciones, para el ejercicio de sus funciones de representación. Podrán acumularse las horas de los distintos miembros del comité de empresa y, en su caso, de los delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

No se incluirán en el cómputo de estas horas las que se realicen por interés de la Corporación en horas de trabajo, ni las referidas al proceso de negociación colectiva, por lo que el tiempo de negociación tendrá el mismo tratamiento que el de trabajo efectivo. Si se realizara dicha negociación fuera de la jornada laboral, se compensará en la jornada laboral normalizada.

ARTÍCULO 39.- SECCIONES SINDICALES

Los trabajadores del Ayuntamiento afiliados a una Central Sindical podrán constituir Secciones Sindicales en los términos previstos por la Ley.

ARTÍCULO 40.- ASAMBLEAS

Los trabajadores tendrán derecho a celebrar Asambleas en las dependencias del Ayuntamiento. Las Asambleas se celebrarán fuera del horario laboral, salvo acuerdo entre el órgano competente en materia de personal y quienes estén legitimados para convocarlas (artículo 46 del Estatuto del Empleado Público).

ARTÍCULO 41.- DERECHO A LA HUELGA

La Corporación reconoce el derecho a la huelga de todo el personal en los términos previstos por la Constitución y el resto de las disposiciones legales vigentes en esta materia.

Los sindicatos convocantes propondrán los servicios mínimos a realizar. De no ser aceptada su propuesta, se abrirá proceso negociador pudiendo establecerse en el mismo, fórmulas de arbitraje voluntario en caso de discrepancia o acudir al sistema legalmente establecido.

ARTÍCULO 42.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Las faltas y sanciones se regirán por la legislación vigente, tanto estatal como autonómica o local.

CLÁUSULAS ADICIONALES

PRIMERA: Cualquier condición que vinieran disfrutando los trabajadores y que no haya sido expresamente anulada, se mantendrá en su integridad.

SEGUNDA: Se desarrolla en esta cláusula adicional segunda la estructura del sistema retributivo del personal laboral del Ayuntamiento de Guriezo.

Conceptos Retributivos.

Los conceptos retributivos que puede percibir el personal laboral de la Institución son los siguientes:

Básicas y Complementarias:

Retribuciones Básicas:

- a) El sueldo.
- b) Antigüedad.

Retribuciones Complementarias:

- c) El complemento de destino.
- d) El complemento específico.
- e) Las pagas extraordinarias.
- f) El complemento de productividad.

Las gratificaciones por servicios extraordinarios.

Salario Base

1. El concepto, regulación y estructura del sueldo será el determinado en la normativa del EBEP, el presente acuerdo y será equivalente a la establecida para el personal funcionario en las correspondientes leyes de Presupuestos del Estado o legislación aplicable.
2. Los empleados estarán agrupados, según el nivel de titulación exigido para su ingreso, en los siguientes grupos:

Grupo A: Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente.

Grupo B: Título de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico, Formación Profesional de 3er. Grado o equivalente.

Grupo C: Título de Bachiller, Formación Profesional de 2º. Grado, o equivalente.

VIERNES, 19 DE JULIO DE 2019 - BOC NÚM. 139

Grupo D: Título de Graduado escolar, E.S.O., Formación Profesional de 1er. Grado, o equivalente.

Grupo AP (E): Certificado de Escolaridad.

Antigüedad

1. El concepto, regulación, estructura y cuantía de la antigüedad será equivalente a la establecida para el personal funcionario en las correspondientes leyes de Presupuestos del Estado o legislación aplicable.
2. Para el perfeccionamiento y liquidación de trienios por cada tres años de servicios, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos indistintamente prestados en cualesquiera Administraciones Públicas, tanto en calidad de funcionario de carrera como interino, de contratado en régimen de derecho administrativo o laboral.
3. Los trienios se devengarán y harán efectivos con el valor actual correspondiente al Grupo al que el empleado público pertenezca en el momento de su perfeccionamiento.

El Complemento de Destino

1. El concepto, regulación, estructura y cuantía del complemento de destino será el determinado por la normativa aplicable y en el presente Acuerdo.
2. El Complemento de Destino es el correspondiente al nivel del puesto que se desempeñe, cuya cuantía se fijará anualmente en los Presupuestos Generales del Estado.
3. La institución fijará para los distintos puestos de trabajo el nivel de Complemento de Destino que le corresponda a cada uno de ellos.
4. Los puestos de trabajo se clasificarán en 30 niveles cuyos mínimos y máximos quedan fijados, de acuerdo con la Ley 6/2018, de 3 de julio, conforme a la siguiente escala:

Grupo	Nivel Mínimo	Nivel Máximo
A1	22	30
A2	18	26
B	18	24
C1	14	22
C2	13	18
AP	13	15

El Complemento Específico

1. El concepto, regulación, estructura y cuantía del complemento específico será el determinado por normativa aplicable y en el presente acuerdo.
2. El complemento específico está destinado a retribuir las condiciones particulares de los puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad.
3. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares mencionadas en el apartado anterior que puedan concurrir en un puesto de trabajo; en este sentido se establecen los siguientes tramos del Complemento Específico:

Adecuación del Sistema retributivo

1. El sistema retributivo del personal laboral de la Institución, una vez entrado en vigor el presente Acuerdo, será el determinado por la legislación vigente de función pública, de acuerdo con los parámetros estipulados en la presente disposición adicional.
2. La adaptación a la estructura retributiva prevista se realizará de acuerdo con los siguientes criterios:
 - A cada puesto de trabajo le corresponderá una retribución, en concepto de **Salario Base**, en función del grupo de clasificación al que pertenezca.
 - Cada puesto de trabajo de la Institución tendrá asignado un Nivel de **Complemento de Destino**; dicho nivel se establecerá previa negociación con los representantes de los trabajadores, con criterios de equidad y jerarquía, y con el siguiente parámetro: Aquellos puestos que no tengan asignados un nivel de complemento de destino, se les asignará provisionalmente el nivel mínimo de su grupo de clasificación y escala, hasta la asignación definitiva del CD en la Valoración de Puestos de Trabajo.
 - Cada puesto de trabajo tendrá asignado un Complemento Específico atendiendo a la especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad de cada uno de los puestos de trabajo

ANEXO CATEGORIAS PROFESIONALES

GRUPO A2.-

Técnico Medio.- Es el trabajador que, estando en posesión del título académico correspondiente, realiza las actividades para las que éste le capacita, asignándole funciones o tareas de apoyo a las funciones de nivel superior, desarrollando los protocolos de intervención adecuados a su titulación previamente establecidos en los centros o unidades de trabajo, y registrando la actividad desarrollada.

GRUPO C2.-

Auxiliar Técnico.- Es el trabajador que con estudios a nivel de Bachiller Superior o FP segundo grado, realiza funciones administrativas, de gestión y tramitación de documentación y expedientes del Servicio/Sección al que se encuentre adscrito, prestando labores de apoyo administrativo así como de control y organización de los archivos del mismo, debiendo poseer conocimientos de procedimiento administrativo general y local, organización municipal, técnicas de simplificación del trabajo administrativo, conocimientos prácticos de informática, mecanografía y ofimática adecuados a las actividades que normalmente desarrollen.

Auxiliar Administrativo.- Es el trabajador encargado de funciones que consistan en operaciones repetitivas o simples, relativas al trabajo de oficina, tales como correspondencia, archivo, cálculo sencillo, confección de documentos, fichas, transcripciones, etc. Deberán poseer los conocimientos prácticos de informática, mecanografía y ofimática adecuados a las actividades que normalmente desarrollen.

Oficial.- Es el trabajador especializado que realiza sus cometidos con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo, bien los que sean trabajos generales de su especialidad, bien de oficios varios simultáneamente o mantenimiento en general, sino aquellos otros que le suponen un especial conocimiento, empeño y destreza, incluso en la utilización de máquinas, herramientas y otros instrumentos necesarios en su caso.

Participará, además, en la realización de operaciones y tareas que contribuyan al mejor rendimiento y seguridad de la unidad, centro, instalación educativa, etc., en que estén encuadrados.

AGRUPACIONES PROFESIONALES.-

Operario Servicios Múltiples.- Es el trabajador que dentro de su ámbito de trabajo, y con conocimientos generales del oficio, auxilia a los oficiales en la ejecución de los trabajos de éstos, o efectúa aisladamente otros de menor importancia, siguiendo las instrucciones de los oficiales.

Operario/Limpiadora.- Es el trabajador que realiza funciones concretas y determinadas que, sin constituir propiamente un oficio, exigen cierta práctica, especialidad y atención, pudiendo manejar máquinas y herramientas de pequeña potencia así como

aportación de esfuerzos físicos en tareas de limpieza de instalaciones y maquinaria, mantenimiento de edificios, movimiento de mobiliario y enseres, tareas agropecuarias, conservación, limpieza y mantenimiento de jardines y otras análogas adecuadas a su nivel profesional.

Conserje.- *Es el trabajador que realiza funciones de vigilancia, guardia y custodia de centros de trabajo, o unidades administrativas y del material y mobiliario de los mismos, realizando el traslado del material, mobiliario y enseres y colaborando en la carga y descarga de éstos en los elementos de transporte. Efectúa tareas de reparaciones e instalaciones menores y sin especialización.*

Informa y orienta a los visitantes y usuarios de los Centros y unidades administrativas controlando las entradas y salidas de personas de acuerdo con el procedimiento establecido en cada centro. Hacen recados y notificaciones oficiales dentro y fuera de los centros de trabajo, reparten documentación, franquean, depositan, entregan, recogen y distribuyen correspondencia, trabajos de porteo y análogos y, en su caso, tareas de apertura y cierre, bajada y subida de persianas, encendido, apagado y control de la calefacción. Atiende las llamadas telefónicas transmitiendo a los profesionales y/o destinatarios de la información y registrando las llamadas efectuadas y recibidas. Maneja máquinas reproductoras y auxiliares del trabajo administrativo. Conduce vehículos con carácter no habitual y colabora en todas aquellas actividades similares a las anteriormente enumeradas que se desarrollan en el centro.

DISPOSICIÓN ADICIONAL-CLAUSULA IGUALDAD-

El contenido y la redacción de este Convenio se efectúan bajo el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres y tutela contra la discriminación, por lo que las menciones gramaticales utilizadas comprenden las acepciones femeninas y masculinas para evitar reiteraciones.

Con la misma finalidad, el convenio asume como propias las definiciones legales de discriminación directa e indirecta, acosos sexual y acoso por razón de sexo, discriminación por embarazo y maternidad recogidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

VIERNES, 19 DE JULIO DE 2019 - BOC NÚM. 139

TABLA RETRIBUTIVA 2019__ AYUNTAMIENTO DE GURIEZO__

CATEGORIA	GR.	S.BASE	C.DESTINO	C.ESPECIFICO	TOTAL MES	TOTAL ANUAL	TRIENIO
TECNICO	A2	1.017,79 €	419,01 €	278,13 €	1.714,93 €	24.008,97 €	36,92 €
AUXILIAR TÉCNICO	C2	636,01 €	371,40 €	707,51 €	1.714,92 €	24.008,83 €	19,02 €
AUXILIAR ADM.	C2	636,01 €	323,73 €	444,13 €	1.403,87 €	19.654,21 €	19,02 €
OFICIAL 1º	C2	636,01 €	323,73 €	515,51 €	1.475,25 €	20.653,54 €	19,02 €
OPERARIO SERVICIOS VARIOS	E	582,11 €	299,88 €	521,88 €	1.403,87 €	19.654,21 €	14,32 €
PEÓN	E	582,11 €	299,88 €	340,44 €	1.222,43 €	17.114,01 €	14,32 €
CONSERJE	E	582,11 €	299,88 €	340,44 €	1.222,43 €	17.113,99 €	14,32 €
LIMPIADORA	E	582,11 €	299,88 €	340,44 €	1.222,43 €	17.113,99 €	14,32 €

VIERNES, 19 DE JULIO DE 2019 - BOC NÚM. 139

ANEXO

CALENDARIO LABORAL 2019

Enero							Febrero							Marzo							Abril						
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6						1	2	3					1	2	3	1	2	3	4	5	6	7
7	8	9	10	11	12	13	4	5	6	7	8	9	10	4	5	6	7	8	9	10	8	9	10	11	12	13	14
14	15	16	17	18	19	20	11	12	13	14	15	16	17	11	12	13	14	15	16	17	15	16	17	18	19	20	21
21	22	23	24	25	26	27	18	19	20	21	22	23	24	18	19	20	21	22	23	24	22	23	24	25	26	27	28
28	29	30	31				25	26	27	28				25	26	27	28	29	30	31	29	30					

Mayo							Junio							Julio							Agosto						
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
	1	2	3	4	5						1	2	1	2	3	4	5	6	7				1	2	3	4	
6	7	8	9	10	11	12	3	4	5	6	7	8	9	8	9	10	11	12	13	14	5	6	7	8	9	10	11
13	14	15	16	17	18	19	10	11	12	13	14	15	16	15	16	17	18	19	20	21	12	13	14	15	16	17	18
20	21	22	23	24	25	26	17	18	19	20	21	22	23	22	23	24	25	26	27	28	19	20	21	22	23	24	25
27	28	29	30	31			24	25	26	27	28	29	30	29	30	31					26	27	28	29	30	31	

Septiembre							Octubre							Noviembre							Diciembre											
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D					
						1					1	2	3	4	5	6							1	2	3							1
2	3	4	5	6	7	8	7	8	9	10	11	12	13	4	5	6	7	8	9	10	2	3	4	5	6	7	8					
9	10	11	12	13	14	15	14	15	16	17	18	19	20	11	12	13	14	15	16	17	9	10	11	12	13	14	15					
16	17	18	19	20	21	22	21	22	23	24	25	26	27	18	19	20	21	22	23	24	16	17	18	19	20	21	22					
23	24	25	26	27	28	29	28	29	30	31				25	26	27	28	29	30	23	24	25	26	27	28	29						
30																					30	31										

1	Año Nuevo	18	Jueves Santo
		19	Viernes Santo
		22	Lunes de Pascua
1	Fiesta del Trabajo	25	Santiago Apóstol
15	SAN ISIDRO LABRADOR	5	NTRA. SRA. DE LAS NIEVES
		15	Asunción de la Virgen
		1	Todos los Santos
		6	Día de la Constitución Española
		9	Lunes siguiente a la Inmaculada Concepción
		25	Natividad del Señor

■	Festivo local	■	Festivo provincial	■	Festivo autonómico	■	Festivo estatal
---	---------------	---	--------------------	---	--------------------	---	-----------------