

II. Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN
DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ZAMORA
OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO
SECCIÓN DE MEDIACIÓN, ARBITRAJE Y CONCILIACIÓN

Resolución de 30 de julio de 2014, de la Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Zamora, por la que se dispone el registro y publicación del texto del Convenio Colectivo Provincial de Trabajo para el Personal Laboral del Excelentísimo Ayuntamiento de Benavente para los años 2014-2015

Visto el texto del Convenio Colectivo Provincial de Trabajo para el Personal Laboral del Excelentísimo Ayuntamiento de Benavente con Código de Convenio numero 49100010012014 así como los anexos que lo acompañan, suscrito de una parte por la Concejalía de Personal de este ayuntamiento y de otra por el Comité de Empresa del mismo (CSIF, UGT y CC OO) con fecha 11 de abril de 2014 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2.º y 3.º del 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, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del estado a la Comunidad Autónoma de Castilla y León en materia de trabajo (ejecución legislación laboral) y Orden de 21 de noviembre de 1996 de la Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo por la que se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, con relación a lo dispuesto en los artículos 1 y 3 del Decreto 2/2011, de 27 de junio (BOCYL de 28 de junio), de Reestructuración de Consejerías,

RESUELVO

Primero. Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

En Zamora, a treinta de julio de dos mil catorce.-La Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Zamora, por acumulación de funciones (Resolución Delegado Territorial 5-07-2010), Amparo Sanz Albornos.

R-201402649

*CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL
EXCELENTÍSIMO AYUNTAMIENTO DE BENAVENTE*

Art. 1. - Partes concertantes.

El presente Convenio Colectivo se establece entre el Ayuntamiento de Benavente y el personal laboral del mismo y es concertado por los representantes legales del personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Benavente y por la representación del propio Ayuntamiento, de conformidad con las disposiciones vigentes.

Art. 2. - Ámbito personal, funcional y territorial.

El presente Convenio Colectivo, de aplicación en el término municipal de Benavente, establece y regula las normas y condiciones de trabajo del personal que, con relación jurídico-laboral, presta servicios para el Ayuntamiento de Benavente, con la sola excepción de los trabajadores cuyos contratos se realicen con cargo a: Fondos Europeos, Diputación, INEM, Junta de Castilla y León, y en general, de cualquier Administración o Institución de carácter público, a quienes se les aplicará el convenio colectivo sectorial de la actividad que se subvenciona en el caso de que así lo exija la convocatoria de la subvención, pacto o convenio y, en defecto de esta exigencia concreta, se les aplicará el presente convenio colectivo en todas sus prescripciones, con excepción de los aspectos retributivos de dichos contratos, que se regularán por lo dispuesto en la respectiva convocatoria de subvenciones, pacto o convenio que regule su contratación.

Art. 3. - Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor, previa aprobación por el Pleno de la Corporación y con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Zamora, el día 1 de enero de 2014 y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2015, con las salvedades y particularidades que para determinados conceptos económicos se especifican en el presente Convenio.

Los conceptos económicos serán revisados anualmente en la cuantía prevista por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los empleados públicos.

Art. 4. - Denuncia.

El convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, si bien la denuncia deberá efectuarse por escrito y con una antelación mínima de dos meses a la fecha en que finalice su vigencia.

En caso de no existir denuncia expresa, quedará denunciado automáticamente el último día de su plazo de vigencia, comprometiéndose las partes a iniciar negociaciones en el último trimestre del año de finalización de su vigencia.

Este convenio se entenderá prorrogado durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y la entrada en vigor del nuevo convenio que lo sustituya.

Art. 5. - Compensación y absorción.

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio Colectivo mantendrán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas, excepto las referidas a la cuantía del plus de asistencia (que se reduce), las referidas a cuantas modificaciones y disminución de retribuciones derivan del catálogo de puestos de trabajo acordado con el comité de empresa en acta suscrita el 27.9.13 y las que se pacten en el articulado del presente convenio.

Art. 6. - *Comisión Paritaria de interpretación, vigilancia, conciliación y arbitraje.*
Se constituirá una Comisión Paritaria en el presente Convenio.

Serán vocales de la Comisión Paritaria tres miembros del Comité de Empresa elegidos por y de entre sus miembros y el mismo número de vocales por la parte empresarial, los cuales serán nombrados por la Junta de Gobierno Local del Excmo. Ayuntamiento de Benavente.

De entre los miembros de la Comisión, se elegirá un Presidente, designándose también un Secretario, funcionario del Ayuntamiento, sin voz ni voto. Dicha Comisión se reunirá cada vez que lo solicite cualquiera de las partes. La reunión, que será convocada por escrito y al menos con dos días hábiles de antelación, deberá incluir el orden del día. Los acuerdos que se adopten que quedarán reflejados en el Acta de cada reunión, teniendo carácter vinculante para ambas partes.

Todo trabajador tendrá derecho a elevar sus quejas y reclamaciones en materia del presente convenio a la Comisión Paritaria.

Son funciones de la Comisión Paritaria:

A. La interpretación, estudio y vigilancia del grado de cumplimiento de las cláusulas del Convenio.

B. El estudio de aquellas quejas y reclamaciones que puedan formular los trabajadores, Delegados de Personal, Secciones Sindicales y Ayuntamiento, comunicando a los interesados y a la Concejalía de Personal las conclusiones y acuerdos tomados.

C. La interpretación de las normas de este Convenio para el caso de que haya divergencias o desacuerdos entre las partes, a fin de aplicar correctamente lo no especificado en el convenio.

D. La definición de las categorías no recogidas en el convenio que vengán aconsejadas por las necesidades de la organización del trabajo o por la integración de nuevos colectivos de trabajadores.

E. Proponer soluciones a los expedientes de reclasificación profesional, con inclusión de las asimilaciones a categoría.

F. Las que se le atribuyan expresamente en este convenio.

G. En caso de adopción de medidas cautelares como consecuencia de la incoación de expediente disciplinario a un trabajador, la Comisión Paritaria podrá tomar parte en la adopción de tales medidas, si así lo deciden la mayoría de sus miembros.

La Comisión Paritaria será el marco en el que se promueva la conciliación previa de las partes en litigio en los supuestos de conflicto colectivo y huelga.

Art. 7. - *Organización y modificación de las condiciones de trabajo.*

De acuerdo con las disposiciones vigentes, la organización del trabajo corresponde al Excmo. Ayuntamiento de Benavente, que la ejercerá a través de sus órganos competentes en cada caso. De las modificaciones individuales de las condiciones de trabajo se informará al comité de empresa con la misma antelación que al trabajador afectado. Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores en los términos y según lo dispuesto en el art. 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, a cuya finalización la empresa notificará a los trabajadores su decisión sobre la modificación.

Serán derechos y obligaciones del comité de empresa:

A) Participar en los términos pactados en los órganos paritarios para estudiar y proponer las condiciones de trabajo en los distintos servicios.

B) Proponer cuantas ideas sean beneficiosas para la organización y realización del trabajo y trasladar las sugerencias que en tal sentido le comuniquen sus representantes.

Art. 8. - Provisión de vacantes.

Las vacantes y ampliaciones de plantilla de personal laboral fijo que se produzcan, se cubrirán por los procedimientos establecidos en este artículo.

Con periodicidad anual y siempre en el plazo de un mes, a partir de la aprobación de los presupuestos del Excmo. Ayuntamiento de Benavente, se publicará la plantilla de personal fijo del mismo, relacionándolo por centros de trabajo, con expresión de nombre y apellidos, categoría profesional y antigüedad, fecha de nacimiento e ingreso, número de la Seguridad Social y número de registro de personal.

Al mismo tiempo se publicarán las vacantes existentes y la posible ampliación de plantilla.

En el plazo de quince días, desde la publicación de estos datos, los trabajadores podrán formular las observaciones y reclamaciones que estimen oportunas sobre los mismos. Las reclamaciones serán resueltas por la autoridad competente, dentro del plazo de treinta días desde que la Comisión Paritaria emita el informe pertinente, haciéndose pública la relación de todas las modificaciones aceptadas.

La selección, contratación y promoción del personal laboral al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Benavente, afectado por el presente Convenio, se realizará bajo los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, ajustándose, en todo caso, a la normativa laboral vigente, Reglamento General de Ingreso en la Administración Pública, Estatuto Básico del Empleado Público y a lo establecido en el presente Convenio.

Las vacantes de plantilla que se produzcan serán convocadas por la autoridad competente, mediante oferta pública a todos los servicios y organismos del Ayuntamiento de Benavente.

Las vacantes de personal fijo que existan en la actualidad o que se produzcan en el futuro, incluidas las de ampliación de plantilla, se proveerán con arreglo al siguiente orden:

1.º - Concurso de traslado y a resultas, entre el personal laboral fijo del Excmo. Ayuntamiento de Benavente de la misma categoría y especialidad, en primer lugar, y en segundo término, los de categoría similar por titulación o funciones de los puestos señalados.

2.º.- Promoción interna y a resultas, entre el personal laboral fijo de plantilla del Excmo. Ayuntamiento de Benavente.

3.º - Turno libre.

4.º - Convocatoria pública para personal de nuevo ingreso a través de concurso, concurso-oposición u oposición libre.

En todo caso caso, el acceso al empleo público y la adquisición de la relación de servicio deberá ajustarse a las normas establecidas en el Estatuto Básico del Empleado Público (arts. 55 y siguientes) y demás legislación aplicable, con sujeción a lo establecido expresamente en el art. 61.7 del EBEP que dispone que "Los

sistemas selectivos de personal laboral fijo serán los de oposición, concurso-oposición, con las características establecidas en el apartado 6 de este artículo, o concurso de valoración de méritos.”

Art. 9. - Concurso de traslados.

Para la provisión de plazas vacantes o de nueva creación, el órgano competente del Excmo. Ayuntamiento, realizará la oportuna convocatoria de concurso de traslados, al que podrán concurrir los trabajadores, con antigüedad mínima de tres años, fijos de plantilla de la misma categoría, en primer lugar, y en segundo término los de categoría similar por titulación o funciones de los puestos señalados.

La adjudicación de plazas se regirá por normas objetivas, de acuerdo con el siguiente baremo:

A) Antigüedad en la misma categoría profesional: 0,02 puntos por mes de servicio, hasta 4 puntos.

B) Antigüedad en la plantilla del personal laboral afectado por este Convenio: 0,10 puntos por mes, hasta un máximo de 1 punto.

C) Por cursos de formación relacionados con la labor a desarrollar en el nuevo puesto, impartidos por Administraciones Públicas u Organizaciones Sindicales, de acuerdo con el siguiente baremo:

- Cursos de 20 a 50 horas de duración: 0,10 puntos.

- Cursos de 51 a 100 horas de duración: 0,20 puntos.

- Cursos a partir de 101 horas de duración: 0,40 puntos.

Por los cursos de formación general, en las mismas condiciones anteriores, el 50% de la escala.

Hasta un máximo total de 1 punto por valoración global de cursos de formación.

Los trabajadores que cubran alguna de las plazas de concurso de traslados y a resultas no podrán volver a concursar hasta transcurridos tres años de antigüedad en el nuevo puesto.

Art. 10. - Promoción interna.

Las vacantes existentes tras el concurso de traslados, se ofrecerán por el sistema de promoción interna, conforme a lo establecido en el artículo 8. La convocatoria pública que se realice para cubrir vacantes por este sistema, deberá estar informada por la Comisión Paritaria y contendrá en todo caso:

A) Características de la plaza a ocupar.

B) Titulación exigible, en su caso o especialidad profesional reconocida -para los puestos de trabajo en que así se determine-, entendida como aquella con contenido funcional equivalente al especificado en el convenio colectivo o en el catálogo de puestos de trabajo y que haya sido desempeñada durante cinco años, siendo exigible en todo caso acreditar un nivel de formación básico equivalente a certificado de escolaridad o certificado de haber cursado un programa de garantía social o similar.

C) Méritos profesionales de los aspirantes, conforme al siguiente baremo:

1) Por experiencia en puestos similares al de la convocatoria, 0,02 puntos por mes, hasta un máximo de 3 puntos.

2) Por antigüedad, 0,02 puntos por mes, hasta un máximo de 2 puntos.

3) Por títulos académicos y por los expedidos por centro reconocido oficialmente, en relación directa con el puesto a ocupar, hasta un máximo de 5 puntos.

4) Por cursos de formación relacionados con la labor a desarrollar en el nuevo puesto, impartidos por Administraciones Públicas u Organizaciones Sindicales, de acuerdo con el siguiente baremo:

- Cursos de 20 a 50 horas de duración: 0,10 puntos.
- Cursos de 51 a 100 horas de duración: 0,20 puntos.
- Cursos a partir de 101 horas de duración: 0,40 puntos.

Hasta un máximo total de 2 puntos por valoración global de cursos de formación.

D) La composición del tribunal que ha de valorar las solicitudes se determinará conforme a lo dispuesto en el art. 60 del Estatuto Básico del Empleado Público.

E) Las pruebas a realizar, en su caso, que serán esencialmente de carácter práctico.

F) El plazo para la presentación de solicitudes no será inferior a diez días.

En el caso de que la convocatoria estableciera la realización de alguna prueba de aptitud, sólo podrán computarse los méritos alegados en la solicitud cuando el trabajador supere la puntuación mínima fijada para cada prueba.

El tribunal calificador, a la vista de las solicitudes presentadas y de las pruebas realizadas, en su caso, propondrá al trabajador o trabajadores seleccionados, si los hubiere.

Puede concurrir a esta promoción interna el trabajador fijo en situación de activo o en excedencia, que cuente con una antigüedad mínima de tres años en la plantilla del personal laboral del Exmo. Ayuntamiento de Benavente. El trabajador que cubra alguna de las plazas de promoción interna, no podrá volver a concurrir por ese sistema hasta transcurridos tres años de antigüedad en el nuevo puesto.

En ningún caso podrán producirse ascensos de categorías profesionales por el mero transcurso de un determinado tiempo de servicios prestados.

Art. 11. - *Turno libre.*

Las vacantes restantes después de la celebración de los sistemas anteriores, se cubrirán mediante Concurso, Concurso-Oposición u Oposición Libre, según el nivel de conocimientos específicos que requiere el puesto de trabajo.

En la convocatoria pública se hará constar con la mayor precisión posible el destino de la plaza y categoría profesional, respetando, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad de méritos y capacidad, así como el de publicidad.

En ella deberán constar las materias sobre las que versarán las pruebas, que deberán ser adecuadas a la categoría y nivel de la vacante, sin que en ningún caso sea exigible otra titulación que la que esté expresamente reflejada en el Catálogo de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento del Ayuntamiento o especialidad profesional reconocida -para los puestos de trabajo en que así se determine-, entendida como aquella con contenido funcional equivalente al especificado en el convenio colectivo o en el catálogo de puestos de trabajo y que haya sido desempeñada durante cinco años, siendo exigible en todo caso acreditar un nivel de formación básico equivalente a certificado de escolaridad o certificado de haber cursado un programa de garantía social o similar.

El Excmo. Ayuntamiento de Benavente deberá ofertar un número de plazas para trabajadores minusválidos no inferior al porcentaje establecido en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre (BOE. 3.12.13), por el que se aprueba el texto refundido de la ley general de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

En todo caso, para cubrir las vacantes en turno libre, se estará a lo establecido en la normativa vigente en materia de contratación laboral y desempleo. Todas las pruebas y concursos, serán juzgados por un tribunal integrado por cinco personas, designadas conforme a lo dispuesto en el art. 60 del Estatuto Básico del Empleado Público.

Art. 12. - Periodo de prueba.

Aprobada por el órgano competente del Excmo. Ayuntamiento la propuesta que formule el Tribunal Calificador, se acordará la admisión provisional del trabajador, concretándose por escrito un período de prueba, de conformidad con las distintas categorías, según se expone a continuación:

- Cuatro meses para los trabajadores con categorías profesionales encuadrables en los grupos 1 y 2.
- Dos meses para los trabajadores con categorías profesionales encuadrables en los grupos 3.1 y 3.2.
- Treinta días para los trabajadores con categorías profesionales encuadrables en el grupo 4 y 5.

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones que el fijo de su misma categoría profesional, pudiendo cada una de las partes rescindir en cualquier momento la relación laboral, sin plazo de preaviso ni derecho a indemnización. En el caso de que la rescisión laboral parta de la empresa, se comunicará a la Comisión Paritaria en la primera reunión que se celebre. Transcurrido el período de prueba, el trabajador será fijo, computándose a todos los efectos este período.

La incapacidad temporal (I.T.), interrumpirá el período de prueba.

Los límites de duración del período de prueba establecidos en este artículo serán también de aplicación a las contrataciones temporales.

La bolsa de empleo aprobada por el Ayuntamiento de Benavente para las contrataciones de carácter temporal mantendrá el período de prueba fijado hasta la fecha de su modificación, en cuyo momento deberá adecuarse a lo dispuesto en el presente Convenio.

Art. 13. - Condiciones para el ingreso.

Serán requisitos para el acceso a un puesto de trabajo de nuevo ingreso, los siguientes:

A) Ser ciudadano de la Unión Europea o extranjero con permiso de trabajo o residencia.

B) Poseer la titulación específica que se requiera en cada convocatoria en la fecha en que termine el plazo de presentación de instancias o acreditar especialidad profesional reconocida –para los puestos de trabajo en que así se determine–, entendida como aquella con contenido funcional equivalente al especificado en el convenio colectivo o en el catálogo de puestos de trabajo y que haya sido desempeñada durante cinco años, siendo exigible en todo caso acreditar un nivel de formación básico equivalente a certificado de escolaridad o certificado de haber cursado un programa de garantía social o similar.

C) Haber cumplido los dieciséis años de edad o cumplirlos dentro del plazo de la convocatoria.

D) No padecer enfermedad o defecto físico que impida el desempeño de las correspondientes funciones.

E) No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquier Administración Pública.

Art. 14. - Clasificación profesional.

El sistema de clasificación profesional se efectuará por medio de grupos profesionales, entendiéndose por grupo profesional aquel que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

Se establecen los siguientes grupos de clasificación profesional, con las correspondientes titulaciones:

GRUPO 1: Titulados universitarios de grado o titulados universitarios superiores.

GRUPO 2: Titulados universitarios de grado o titulados universitarios de grado medio. Ej. Asistentes Sociales, Diplomados, Arquitectos Técnicos, Ingenieros Técnicos y asimilados.

GRUPO 3.1: Titulados de bachiller o equivalente o técnico superior. Ej. Administrativos, Encargados, Delineantes, Capataces y asimilados.

GRUPO 3.2: Titulados de bachiller o equivalente o técnico medio o especialidad profesional reconocida para Oficiales de 1ª, Chóferes de 1ª, Mecánicos y asimilados.

En este grupo se incluyen también los socorristas.

GRUPO 4: Graduado en ESO o equivalente o especialidad profesional reconocida para Oficiales de 2ª.

En este grupo se incluyen también los Auxiliares Administrativos y taquilleros/as.

GRUPO 5: Agrupaciones para cuyo acceso no se exija estar en posesión de ninguna de las titulaciones previstas en el sistema educativo. No obstante, se exigirá un nivel de formación básico equivalente al certificado de escolaridad o certificado de haber cursado un programa de garantía social o similar.

Incluye: Conserjes, Peones, Ordenanzas, Notificadores, Porteros, Vigilantes y asimilados.

La relación de categorías y su permanencia a los distintos grupos se contempla en el Catálogo de Puestos de Trabajo, asumiendo el Ayuntamiento el compromiso de poner en conocimiento del Comité de Empresa las modificaciones puntuales del Catálogo de Puestos de Trabajo, cuando sean aprobadas definitivamente por el Ayuntamiento.

Para la adscripción a un grupo determinado será requisito inexcusable estar en posesión de la titulación requerida para cada uno de ellos o acreditar especialidad profesional reconocida -para los puestos de trabajo en que así se determine-, entendida como aquella con contenido funcional equivalente al especificado en el convenio colectivo o en el catálogo de puestos de trabajo y que haya sido desempeñada durante cinco años, siendo exigible en todo caso acreditar un nivel de formación básico equivalente a certificado de escolaridad o certificado de haber cursado un programa de garantía social o similar.

Las necesidades que surjan derivadas de la prestación continuada de servicios de superior grupo profesional, supondrán para el Ayuntamiento de Benavente, la

obligatoriedad de crear y cubrir las plazas necesarias, con arreglo a los requisitos establecidos en la legislación vigente.

Art. 15. - Formación y perfeccionamiento profesional.

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de los cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a los cursos de reconversión y capacitación profesional, organizados por el Ayuntamiento y las Organizaciones Sindicales con representación en el Ayuntamiento de Benavente, todo ello a propuesta del Ayuntamiento y del Comité de Empresa, y en las materias que estén relacionadas con los diferentes trabajos y servicios municipales.

El tiempo de asistencia a los cursos se considerará como trabajo efectivo.

El Excmo. Ayuntamiento incluirá en sus presupuestos una partida económica de 3.000 euros dedicada a la formación profesional del personal laboral. Anualmente durante el primer trimestre del año se elaborará un calendario de formación.

Art. 16. - JORNADA LABORAL

(Se recogen las normas establecidas por la LPGE y el acuerdo alcanzado en la Mesa General de Negociación tras las reformas habidas en la materia).

La jornada de trabajo será por aplicación de la Ley de Presupuestos Generales del Estado de treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

La jornada del personal laboral del Ayuntamiento, y los días de trabajo efectivo, serán el resultado de descontar a los 365 (366 en años bisiestos) días que tiene el año, el total de sumar al n.º de sábados y domingos de cada año, 15 festivos, dos días por navidad (24 y 31), los días de vacaciones y multiplicar el resultado así obtenido por siete horas y media de promedio diario de trabajo efectivo, siendo ésta la jornada ordinaria para los/as laborales.

A todos los efectos se considerará trabajo efectivo el prestado dentro del horario establecido por el órgano competente y el que corresponde por los permisos retribuidos, así como los créditos de horas retribuidos para funciones sindicales.

Cada trabajador dispondrá de 30 minutos diarios no recuperables y computables como de trabajo efectivo. Si la función se ejerce en horario de mañana, deberá disponerse de estos 30 minutos, preferentemente y siempre que el servicio quede cubierto en horario de 10:00 a 12:30 horas, y en horario de tarde preferentemente entre las 19:00 horas y las 21:00 horas. No obstante, en los servicios administrativos y si el trabajador lo desea y de manera voluntaria, podrá disponerse de esos 30 minutos diarios al comienzo o a la finalización de la jornada, o incluso en varias fracciones de tiempo inferiores a 30 minutos, siempre que el sistema electrónico actual de control de horarios lo permita.

La distribución de la jornada anual precitada, en función de las necesidades organizativas de cada centro, dependencia o unidad administrativa, podrá ser irregular, negociada por servicios con el comité de empresa, si bien respetando en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal establecidos legalmente con las salvedades, en su caso, establecidas en este convenio, tratando en todo caso que sean dos días consecutivos y preferentemente en sábados y domingos.

La jornada semanal se realizará, con carácter general, de lunes a viernes. Los turnos de trabajo no podrán sobrepasar las horas anuales efectivas.

Servicios Administrativos.- Será el fijado por el Concejal Delegado de Personal y la representación del personal: De lunes a viernes de 7:45 a 15:15 horas. Los servicios administrativos podrán acogerse al régimen de flexibilidad horaria y compensación horaria.

Horario flexible.- Se fija un horario de atención al público de 9 a 14 horas en el que todo el personal debe de estar presente concretándose la flexibilidad horaria en esas dos horas diarias que faltan para completar la jornada semanal que se podrán realizar entre las 7,30 y las 9,00 de lunes a viernes y entre las 14,00 y las 18,00 de lunes a jueves, así como entre las 14,00 y las 15,30 horas de los viernes.

Medidas adicionales de flexibilidad horaria:

* Los/as empleados/as públicos/as que tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas dependientes (grandes dependientes -grado III- o dependientes severos -Grado II-) así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, tendrán derecho a flexibilizar en una hora diaria más el horario fijo de jornada que tengan establecido.

* Cuando la persona dependiente del/a empleado/a público/a –en los grados referidos (III y II)– sea un hijo de éste, podrá disponer de dos horas de flexibilidad horaria sobre el horario fijo que corresponda, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, así como otros centros donde el hijo o hija con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo. En el caso de que ambos progenitores sean empleados municipales, este derecho sólo podrá ser ejercido por uno de ellos.

* Para la aplicación de estas medidas adicionales, el servicio debe quedar cubierto.

* Los casos excepcionales, no previstos o que puedan suscitar problemas deberán ser tratados en la Comisión Paritaria.

La jornada semanal del personal laboral se realizará, con carácter general, de lunes a viernes, en horario de 7:45 a 15:15 horas, con las salvedades que para determinados servicios se establecen en el calendario laboral. Anualmente se procederá a la distribución anual de las horas de trabajo, los horarios de trabajo, así como las jornadas especiales que hubieran de establecerse en cada ámbito garantizando, en todo caso, el cumplimiento de la Ley 39/99, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Disminución de horario (servicios administrativos). No podrá preverse ningún tipo de modulaciones en la jornada de trabajo para los períodos veraniegos o con ocasión de festividades locales o nacionales que supongan menoscabo en el promedio semanal, en cómputo anual, de 37 horas y 30 minutos.

En aquellos casos en que reglamentariamente se determine y siempre que resulte compatible con la naturaleza del puesto y las funciones del centro de trabajo, los empleados públicos incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio, podrán solicitar al órgano competente, el reconocimiento de una jornada reducida,

continua e ininterrumpida, de hasta el 50% de la jornada de trabajo, con una reducción proporcional de sus retribuciones.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, tendrán carácter de trabajo nocturno.

El calendario laboral es el instrumento técnico a través del cual se realiza la distribución de la jornada y fijación de los horarios del personal laboral del Ayuntamiento, se elaborará en el último trimestre del año por la Concejalía de Personal, que dará traslado del mismo al Comité de empresa para su estudio y a fin de que exprese su conformidad o disconformidad con el mismo; en el caso de que no se alcanzara consenso entre Comité de empresa y Concejalía de Personal, ésta decidirá el calendario laboral aplicable, debiendo acomodarse a las necesidades del servicio. Se colocará una copia en los tablones de anuncios del Ayuntamiento. Asimismo, el calendario laboral del presente año se anexionará al presente Convenio.

En aquellos supuestos en los que no se establezcan los correspondientes calendarios, serán de aplicación las normas recogidas en el convenio colectivo del personal laboral.

La jornada laboral empezará y terminará en el centro de trabajo.

Con el objeto de fomentar una política salarial solidaria de creación de empleo, se acuerda la supresión de horas extraordinarias habituales.

Respecto de las horas extraordinarias estructurales, se podrán realizar las necesarias por ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad comprendida en el ámbito funcional del presente Convenio.

La Concejalía de Personal informará por el medio escrito más oportuno mensualmente a los representantes legales de los trabajadores, sobre el número de las horas extraordinarias realizadas, especificando las causas, en su caso, y la distribución por secciones. Así mismo, en función de esta información y de los criterios arriba indicados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores, determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias en función de lo pactado en este Convenio.

A partir de la firma del presente convenio, las horas extraordinarias se compensarán en descanso o económicamente, debiendo pactarse antes de su realización la forma de compensación. Cuando se compensen en descanso, para calcular el descanso compensatorio y sólo a estos efectos, se acuerda que las horas extraordinarias se compensen de la siguiente forma:

Una hora extra diurna se compensará en descanso con 1 hora y 45 minutos.

Una hora extra nocturna se compensará en descanso con 2 horas y 30 minutos.

Una hora extra festiva diurna se compensará en descanso con 2 horas y 30 minutos.

Una hora extra festiva nocturna se compensará en descanso con 3 horas.

El valor económico de las horas extraordinarias para 2.014 es el siguiente:

- Hora extra diurna: 13,59 euros
- Hora extra nocturna: 20,39 euros
- Hora extra festiva diurna: 20,39 euros

- Hora extra festiva nocturna: 26,22 euros.

En el primer trimestre de 2014 se elaborará una bolsa de horas extraordinarias en la que se reflejarán, por departamentos o secciones, los trabajadores que muestren su voluntad para realizarlas. Una vez confeccionada la misma, se aplicará un sistema rotativo para la realización de las horas extraordinarias.

La Concejalía de Personal elaborará un protocolo interno que regule la realización y control de las horas extraordinarias.

A los exclusivos efectos de abono de horas extraordinarias, las horas extraordinarias de los sábados se abonarán según la cuantía fijada para las festivas.

Para las sucesivas anualidades de vigencia del Convenio, estas cuantías se revalorizarán de conformidad con el incremento salarial que establezca la LPGE para los empleados públicos.

Se considerarán extraordinarias todas aquellas realizadas fuera de la jornada ordinaria.

Art. 17.- Vacaciones.

(Se reflejan las modificaciones pactadas en la Mesa General de Negociación).

El personal laboral tendrá derecho a disfrutar unas vacaciones retribuidas con una duración de 22 días laborables.

Al menos 15 días de los 22 días laborales de vacaciones se disfrutarán en períodos mínimos consecutivos de cinco días hábiles. El resto de los días de vacaciones se podrán disfrutar en días sueltos o unirse a los días de libre disposición.

Las vacaciones se disfrutarán, preferentemente, durante los meses de mayo a octubre ambos incluidos, teniendo en cuenta los meses de preferencia de los trabajadores, la posibilidad de acuerdo con el resto de compañeros del servicio y la rotación en la preferencia del disfrute.

En relación al período comprendido entre el 15 de julio y el 15 de agosto y para aquellos Servicios del Ayuntamiento en los que haya seis o más trabajadores de la misma categoría profesional se posibilitará que dos de ellos puedan simultanear su período vacacional. Si hubiera más de dos solicitudes para un mismo período se tendrán en cuenta los criterios establecidos en el párrafo anterior. En relación a lo previsto en este párrafo y para los servicios y categorías en los que haya personal contratado al amparo de subvenciones, se posibilitará que algún trabajador más pudiera disfrutar vacaciones en dicho período, en función del personal existente y de las necesidades del servicio.

Cuando el trabajador laboral solicite las vacaciones dentro del período de mayo a octubre (ambos incluidos) y cuando por necesidades del servicio tenga que disfrutar fuera de ese período de 7 a 14 días tendrá un día más de vacaciones. En ningún caso se disfrutará más de 14 días fuera de dicho período.

El calendario de vacaciones tendrá que estar elaborado en el primer trimestre del año y una vez elaborado sólo se modificará por circunstancias excepcionales imprevistas.

La solicitud de vacaciones se efectuará con carácter general en el mes de febrero de cada año.

La autorización de las vacaciones dependerá de la Concejalía de Personal, que deberá resolver sobre ello antes del 31 de marzo.

El trabajador debe efectuar la solicitud en las fechas establecidas; si no la efectúa, el Ayuntamiento elaboraría el calendario de vacaciones en función de las necesidades técnicas y organizativas.

En cada centro de trabajo, sección o unidad administrativa, vistas las solicitudes que vaya presentando el personal adscrito a la misma, se confeccionará un calendario de disfrute de los períodos vacacionales, autorizado por el responsable, el cual deberá garantizar, en todo caso, el normal funcionamiento del servicio.

En el caso de que un trabajador pretenda modificar su período de vacaciones, deberá solicitarlo al menos con 20 días de antelación, y el Ayuntamiento deberá de contestar esta solicitud con al menos 5 días de antelación al comienzo del período solicitado. La ausencia de respuesta supondrá la denegación del cambio.

En el supuesto de que el trabajador no hubiera completado el año de trabajo, disfrutará las vacaciones por un período proporcional al tiempo transcurrido desde el ingreso del trabajador en la plantilla.

Las vacaciones no podrán ser sustituidas por compensación económica alguna.

Cuando el período de vacaciones coincida en el tiempo con una I.T. derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato previsto en el art. 48.4 y 48 bis del E.T., se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque hay terminado el año natural a que correspondan.

Si el período de vacaciones coincide con una I.T. por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez que finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Art. 18. - *Permisos retribuidos.*

(Se reflejan adaptaciones habidas al EBEP y lo acordado en Mesa General).

Se concederán a los trabajadores, previo aviso y justificación, los permisos retribuidos por las siguientes causas:

a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave del cónyuge o pareja de hecho (acreditada mediante inscripción en los registros oficiales o certificado que pruebe una convivencia de al menos tres meses), o de 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.

A los efectos de concesión del permiso previsto en los dos apartados anteriores, se considerará como enfermedad grave el internamiento hospitalario del enfer-

mo, así como la intervención quirúrgica con hospitalización y la intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domicilio y asistencia al enfermo.

En el caso de permiso por ingreso hospitalario de un familiar, el permiso finalizará si el alta hospitalaria se produce antes de la finalización inicialmente prevista del permiso, salvo que tras el alta hospitalaria, el familiar precise reposo domiciliario y asistencia al enfermo, en cuyo caso la duración total del permiso (comprendiendo tanto el ingreso hospitalario como la atención domiciliaria) será la establecida en el apartado aplicable, sin que pueda rebasarse ésta. El trabajador deberá presentar ante el Ayuntamiento el parte de alta hospitalaria en todo caso y, de concurrir la necesidad de atención domiciliaria, informe médico que acredite tal circunstancia.

El interesado, con carácter extraordinario y presentando el debido justificante, podrá solicitar que la Alcaldía de forma graciable conceda ampliación del permiso si las circunstancias recomendaran la prolongación del citado permiso.

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. 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 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 empleado/a público/a 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 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 empleado/a público/a 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, cuatro días.

l) Por matrimonio, quince días.

Lo regulado en este artículo será de aplicación a las parejas de hecho en toda su amplitud.

Art. 18.2 . - Permisos varios:

- 15 días por nacimiento, acogimiento o adopción a disfrutar por el padre o por el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial del acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción (por adaptación al EBEP).

- El tiempo necesario para asistir a consulta médica, prueba o tratamiento médico. La ausencia se considerará trabajo efectivo siempre que la ausencia se limite al tiempo necesario y se justifique documentalmente por el empleado su asistencia y hora de la misma.

Cuando el trabajador resida en un municipio distinto, se entenderá como tiempo necesario, el tiempo de traslado ida y vuelta de Benavente al lugar de la consulta y el tiempo de la consulta.

De este mismo derecho se disfrutará para acompañar a un familiar de 1º grado, previa justificación de la necesidad de acompañante.

Un día laborable por matrimonio de padres, hijos y hermanos, si coincide el mismo en un día de esta naturaleza.

Permisos por parto, por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, adopción internacional, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, por violencia de género, que se recogen en el Estatuto Básico del Empleado Público.

Los representantes de las unidades administrativas exigirán la justificación oportuna de todas las ausencias, y no autorizarán dentro de la jornada aquellas ausencias para asuntos que puedan realizarse fuera de la jornada de trabajo, salvo las que correspondan al cumplimiento de un deber inexcusable. En el caso de que se autoricen permisos dentro de la jornada laboral que no tengan el carácter de retribuidos según lo establecido legal y convencionalmente, el tiempo de ausencia será recuperado dentro de las franjas de horario flexible, en la misma semana en la que se produzca la ausencia o en la semana siguiente para los empleados con flexibilidad horaria o dentro de ese mismo período para el resto de personal en el horario que, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, establezca el Ayuntamiento.

Permisos por asuntos propios:

A lo largo del año y hasta el 31 de enero del año siguiente, el personal podrá disfrutar hasta cuatro días laborables por asuntos propios.

Art. 19. - *Licencias.*

También se podrán solicitar licencias especiales sin sueldo, de hasta cuatro meses cada dos años.

Art. 20. - *Excedencias.*

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 diez años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si ha transcurrido un año desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador excedente que tenga la condición de trabajador fijo tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año de excedencia; igual derecho tendrá el trabajador indefinido no fijo salvo que el puesto que ocupaba se haya amortizado o cubierto durante ese tiempo por los procedimientos legalmente establecidos.

Los trabajadores no referidos en el apartado anterior, así como los referidos en el mismo una vez transcurrido el primer año de excedencia, conservan sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en el Ayuntamiento.

La situación de excedencia no impedirá la extinción del contrato de trabajo si ésta se produce, por ejemplo, por haberse cubierto el puesto de trabajo por los procedimientos legalmente establecidos en el caso de trabajadores indefinidos no fijos o por finalización del contrato temporal.

En ningún caso podrá solicitar excedencia el trabajador que tenga suscrito un contrato de trabajo cuyo objeto específico sea cubrir/suplir la excedencia de otro trabajador.

También se podrá solicitar excedencia por maternidad/paternidad de acuerdo con la legislación vigente.

Se contempla expresamente el supuesto de excedencia por violencia de género.

Situaciones de violencia de género: Las trabajadoras víctimas de violencia de género, podrán optar por situarse en excedencia, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo anterior, garantizándole la reserva de plaza y puesto de trabajo. Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de este derecho se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima y, de manera excepcional en tanto se dicte la necesaria orden de protección, con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la trabajadora es víctima de violencia de género.

Art. 21. - *Salud laboral (prevención de riesgos laborales y reconocimiento medico).*

El trabajador tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. La Administración está obligada a promover, formular y poner en aplicación una

adecuada política de salud laboral en sus centros de trabajo, así como a facilitar la participación de los trabajadores en la misma.

La empresa y los trabajadores comprendidos en el ámbito funcional de este Convenio, y en el ánimo de reducir riesgos en el sector, se comprometen a la observancia y cumplimiento de la normativa vigente en materia de Salud Laboral, constituyéndose el Comité de Seguridad y Salud, único para todo el personal -laboral y funcionario-, formado por cinco representantes de los empleados municipales y cinco representantes del Excmo. Ayuntamiento con las competencias y facultades que les da la Ley.

En cumplimiento del deber de protección y prevención de riesgos laborales, el Ayuntamiento tiene concertado dicho servicio con una entidad especializada ajena a la empresa, concierto que continuará durante la vigente del presente convenio.

Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo, participación que se canalizará a través de sus representantes, en los términos previstos en el capítulo V de la Ley 31/95 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

El reconocimiento médico, que se efectuará con periodicidad anual, será voluntario para el trabajador y de prestación obligatoria por parte de la empresa, siendo a cargo de la Compañía de Seguros o Mutua Patronal, y para el caso de que ésta no lo asuma, el mismo será asumido por el Excmo. Ayuntamiento de Benavente, incluyendo una analítica completa, pruebas de carga, columna, audición, para las mujeres un reconocimiento ginecológico y de mamografía y para los hombres prueba de PSA previa recomendación o autorización facultativa. El reconocimiento se realizará en el primer trimestre de cada año.

Se considera permiso retribuido el tiempo necesario para la realización del reconocimiento médico y para el aseo e higiene para acudir al mismo en aquellos puestos que lo precisen.

Art. 22. - Incapacidad temporal.

Se refleja lo establecido legalmente y pactado en la Mesa General de Negociación y se aplica el mismo régimen que establece el R.D. Ley 20/2012 para el personal al servicio de la Administración General del Estado.

Al personal del Ayuntamiento acogidos al Régimen General de la Seguridad Social se le reconocerán los siguientes complementos en los supuestos de incapacidad temporal:

1.ª. Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias comunes, hasta el tercer día, se le reconocerá un complemento retributivo del cincuenta por ciento de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad. Desde el día cuarto hasta el vigésimo, ambos inclusive, se reconocerá un complemento que sumado a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social sea equivalente al 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 le reconocerá una prestación equivalente al cien por cien de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

El Ayuntamiento determinará respecto a su personal, y previo acuerdo de la Comisión de Seguridad y Salud, los supuestos en que con carácter excepcional y debidamente justificados el complemento alcance el cien por cien de las retribuciones que vinieran disfrutando en cada momento. A estos efectos, se considerarán

en todo caso debidamente justificados los supuestos de hospitalización e intervención quirúrgica.

2.^a. Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales, la prestación reconocida por la Seguridad Social será complementada durante todo el periodo de duración de la misma, hasta el cien por cien de las retribuciones que viniera percibiendo dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

3.^a. La presente disposición surtirá efectos en los procesos de incapacidad temporal que tengan inicio transcurridos tres meses desde la entrada en vigor del R.D. Ley 20/2012, de 13 de julio.

4.^a. Lo dispuesto en esta norma, R.D. Ley 20/2012, no será de aplicación a los empleados públicos que a la entrada en vigor de esta norma se encuentren en situación de incapacidad temporal.

En los casos de ausencia durante la totalidad de la jornada diaria por causa de enfermedad o accidente sin que se haya expedido parte médico de baja, deberá darse aviso de esta circunstancia al superior jerárquico de manera inmediata y comportará, en su caso, la reducción de retribuciones prevista en la regulación aplicable a las ausencias al trabajo por causa de enfermedad o accidente que no de lugar a una situación de incapacidad temporal. La ausencia al trabajo por causa de enfermedad o accidente que no de lugar a una situación de incapacidad temporal, comportará la aplicación del descuento en nómina previsto para la situación de incapacidad temporal, (esto es obligatorio por aplicación de la LPGE). El descuento de nómina 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. (Esto es lo que ha regulado el Estado para los funcionarios del Estado, la Junta de Castilla y León y lo aprobado en Mesa General para los empleados de este Ayuntamiento).

En todo caso, una vez reincorporado el empleado a su puesto de trabajo, deberá justificar de manera inmediata la concurrencia de la causa de enfermedad.

Si se incumpliera la obligación de presentación de partes de baja o justificantes de la ausencia, se entenderá como ausencia injustificada y se podrá deducir proporcionalmente los haberes correspondientes.

Art. 23. - Ropa de trabajo.

El Ayuntamiento elaborará una relación de los puestos de trabajo que requieran ropa de trabajo, estableciéndose los plazos estimados de renovación de la misma. La ropa de trabajo se entregará preferiblemente en el primer trimestre del año que corresponda a su renovación, a excepción de las reposiciones necesarias que deban efectuarse antes por rotura, desgaste excesivo o mal estado de la ropa.

En este caso y previa entrega de la nueva ropa, el Ayuntamiento podrá solicitar al trabajador la entrega de la ropa deteriorada o rota.

Art. 24. - Responsabilidad civil.

Las indemnizaciones que sean exigibles por razón de daños a las personas, animales o cosas, originadas en el desarrollo del trabajo, serán abonadas por el Excmo. Ayuntamiento, cuando excedan o no estén cubiertas por el Seguro Obligatorio de Responsabilidad Civil suscrito por el Excmo. Ayuntamiento, quedando excluidas las sanciones pecuniarias impuestas por delito, falta o infracción reglamentaria.

Art. 25. - Jubilación anticipada e incentivada.

Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente en la forma y condiciones establecidas en la legislación vigente.

Art. 26. Jubilación parcial.

Jubilación parcial: En los términos y al amparo de lo dispuesto en el art. 166 del R.D. Legislativo 1/1994, de 20 de junio (Ley General de Seguridad Social), en relación con lo dispuesto en la Ley 27/2011, de 1 de agosto, en el R. D. Ley 5/2013, de 15 de marzo, y art. 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, se establece la posibilidad de que –siempre que se celebre un contrato de relevo en los términos previstos en el art. 12.7 E.T.– los trabajadores a tiempo completo incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente convenio puedan jubilarse a tiempo parcial, cuando reúnan los requisitos establecidos legalmente:

“a) Haber cumplido las edades que figuran la escala contemplada en el art. 166.2.a) de la Ley General de Seguridad Social, según las modificaciones introducidas por el R.D.L 5/2103 de 15 de marzo, que se da por reproducida, sin que, a tales efectos, se tengan en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación al interesado.

Referida escala de edades no será de aplicación a los trabajadores a los que se refiere la norma 2.ª del apartado 1 de la D.T.3.ª de la LGSS, a quienes se exigirá haber cumplido la edad de 60 años sin que, a estos efectos, se tengan en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación a los interesados.

b) Acreditar un período de antigüedad en la empresa de, al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial. A tal efecto se computará la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa en los términos previstos en el artículo 44 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o en empresas pertenecientes al mismo grupo.

c) Que la reducción de su jornada de trabajo se halle comprendida entre un mínimo de un 25 por 100 y un máximo del 50 por 100, o del 75 por 100 para los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida, siempre que se acrediten el resto de los requisitos. Dichos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

d) Acreditar un período previo de cotización de 33 años en la fecha del hecho causante de la jubilación parcial, sin que, a estos efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias. A estos exclusivos efectos, sólo se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de un año.

En el supuesto de personas con discapacidad en grado igual o superior al 33 por 100, el período de cotización exigido será de 25 años.

e) Que exista una correspondencia entre las bases de cotización del trabajador relevista y del jubilado parcial, de modo que la correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 por 100 del promedio de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial.

f) Los contratos de relevo que se establezcan como consecuencia de una jubilación parcial tendrán, como mínimo, una duración igual al tiempo que le falte al tra-

bajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación a que se refiere el art. 161.1.a) y en la disposición transitoria vigésima.

En los casos a que se refiere la letra c), en que el contrato de relevo sea de carácter indefinido y a tiempo completo, deberá mantenerse al menos durante una duración igual al resultado de sumar dos años al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación a que se refiere el art. 161.1.a) y en la D.T.20.^a. En el supuesto de que el contrato se extinga antes de alcanzar la duración mínima indicada, el empresario estará obligado a celebrar un nuevo contrato en los mismo términos del extinguido, por el tiempo restante. En caso de incumplimiento por parte del empresario de las condiciones establecidas en el presente artículo en materia de contrato de relevo, será responsable del reintegro de la pensión que haya percibido el pensionista a tiempo parcial.

g) Sin perjuicio de la reducción de jornada a que se refiere la letra c), durante el período de disfrute de la jubilación parcial, empresa y trabajador cotizarán por la base de cotización que, en su caso, hubiese correspondido de seguir trabajando éste a jornada completa”.

(Para los supuestos establecidos en la disposición final duodécima, apartado 2, de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, se mantiene vigente la siguiente redacción de los puntos e) y f) de este apartado 2:

e) Que, en los supuestos en que, debido a los requerimientos específicos del trabajo realizado por el jubilado parcial, el puesto de trabajo de éste no pueda ser el mismo o uno similar que el que vaya a desarrollar el trabajador relevista, exista una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, de modo que la correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 por ciento de la base por la que venía cotizando el trabajador que accede a la jubilación parcial. Reglamentariamente se desarrollarán los requerimientos específicos del trabajo para considerar que el puesto de trabajo del trabajador relevista no pueda ser el mismo o uno similar al que venía desarrollando el jubilado parcial.

f) Los contratos de relevo que se establezcan como consecuencia de una jubilación parcial tendrán, como mínimo, una duración igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de sesenta y cinco años.»)

“Disposición transitoria vigésima segunda. Normas transitorias sobre jubilación parcial.

1. La exigencia del requisito de la edad a que se refiere el apartado 1 y la letra f) del apartado 2 del artículo 166 se aplicará de forma gradual, conforme a lo previsto en la disposición transitoria vigésima de esta Ley.

2. La base de cotización durante la jubilación parcial a que se refiere la letra g) del apartado 2 del art. 166 se aplicará de forma gradual conforme a los porcentajes calculados sobre la base de cotización a jornada completa de acuerdo con la siguiente escala:

a) Durante el año 2013, la base de cotización será equivalente al 50 por 100 de la base de cotización que hubiera correspondido a jornada completa.

b) Por cada año transcurrido a partir del año 2014 se incrementará un 5 por 100 más hasta alcanzar el 100 por 100 de la base de cotización que le hubiera correspondido a jornada completa.

c) En ningún caso el porcentaje de base de cotización fijado para cada ejercicio en la escala anterior podrá resultar inferior al porcentaje de actividad laboral efectivamente realizada.”

Siempre que se cumplan los requisitos establecidos en la Ley sobre jubilación parcial, el Ayuntamiento se compromete a aceptar la solicitud del trabajador, debiendo concertar un contrato a tiempo parcial por el que se reduzca la jornada de trabajo y el salario entre el mínimo y el máximo establecidos, según solicitud del trabajador, y un contrato de relevo con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, con objeto de sustituir la jornada dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente.

1.- El trabajador que solicite jubilarse parcialmente deberá acreditar que reúne los requisitos exigidos, presentando ante la empresa certificado original de vida laboral, junto con escrito del interesado dirigido a la misma solicitando acogerse a lo dispuesto en el presente artículo, con una antelación de tres meses a la fecha prevista para la jubilación. Además será necesario que el trabajador no se encuentre en ninguna de las causas de suspensión del contrato de trabajo previstas por la legislación vigente.

2.- El porcentaje de reducción de jornada -y proporcionalmente de salario- deberá ajustarse a lo establecido en la legislación vigente, debiendo trabajador y empresa concertar un contrato a tiempo parcial, por escrito y en el modelo oficial, por el que el trabajador reduzca su jornada de trabajo y salario en el porcentaje deseado entre el mínimo y máximo referidos.

3.- Trabajador y Ayuntamiento acordarán la forma de distribuir la totalidad de las horas de trabajo que anualmente deban realizarse, es decir si se prestan a lo largo de todo el año o si se presten de manera concentrada en determinados periodos del año, calculándose los días de trabajo efectivo, vacaciones y descansos que le correspondan, quedando condicionada la aceptación de la solicitud de jubilación parcial a la existencia de acuerdo previo sobre la distribución del tiempo de trabajo.

4.- Para el caso de que el trabajador reduzca su jornada y salario en el máximo (50%), y trabaje de forma concentrada el porcentaje restante de la misma, se calcularán los días de trabajo efectivo, vacaciones y descansos que le correspondan y la prestación laboral se realizaría de modo ininterrumpido en el período que resulte de concentrar el tiempo de trabajo, abarcando en todo caso el período de verano de cada año, salvo pacto en contrario, siendo acordada la fecha entre empresa y trabajador, manteniendo el turno que tenía.

5.- El salario a abonar en contraprestación por el trabajo será el correspondiente a la jornada efectivamente trabajada y se abonará a la finalización de cada uno de los meses en que se trabaje, liquidándose en el último período mensual de trabajo las partes proporcionales de las retribuciones de salario superior al mensual.

6.- El contrato de trabajo a tiempo parcial suscrito con el trabajador que parcialmente se jubila tendrá una duración igual a la que, en el momento de su celebración, le reste a aquél para alcanzar la edad de jubilación a que se refiere el art. 161.1.a) y en la D.T.20.^a. La relación laboral se extinguirá al producirse la jubilación total del trabajador.

7.- El Ayuntamiento celebrará simultáneamente un contrato de trabajo de relevo con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, con objeto de sustituir la jornada dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. La duración de este contrato será igual a la del tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad establecida en el apartado 1 del art. 166 de la LGSS, o, transitoriamente, las edades previstas en la D.T.20.^a, salvo que el trabajador sustituido cesara con

anterioridad al servicio del Ayuntamiento por cualquier causa, en cuyo caso se extinguirá igualmente el contrato del trabajador relevista. La jornada de trabajo del trabajador relevista será, como mínimo, igual a la dejada vacante por el trabajador sustituido (existiendo, no obstante la posibilidad, si el Ayuntamiento lo considera conveniente, de formalizarlo a jornada completa); en cuanto al horario de trabajo del trabajador relevista, puede completar o simultanear al del sustituido. El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido. En todo caso, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos conforme establece el art. 166.2.e) de la LGSS.

8.- En materia de incapacidad temporal, se establece que el personal que se acoja a la jubilación parcial sólo tendrá derecho al complemento de hasta el 100% de sus retribuciones en los casos de contingencia profesional (accidente laboral o enfermedad profesional) y durante el tiempo que estén de alta en la empresa.

9.- La ropa a entregar al jubilado parcialmente durante los meses en los que trabaje será la misma que se entrega al personal contratado para sustituciones en el mismo período.

Para el caso de que se produzcan en el futuro variaciones en la legislación (leyes o reglamentos) que afecten, dificulten o impidan la aplicación de lo dispuesto en este artículo, deberá reunirse la Comisión Paritaria del convenio a fin de procurar su adecuación.

En todo lo no transcrito expresamente en este artículo, se hace remisión expresa y se da por reproducido lo dispuesto en la Ley General de Seguridad Social y demás normativa dictada sobre jubilación, jubilación parcial y contratos a tiempo parcial y de relevo por este motivo.

Art. 27.- Se da por reproducido el contenido de la D.A.10ª del E.T. que dispone que se entenderán nulas y sin efectos las cláusulas de los convenios que establezcan la jubilación obligatoria.

Art. 28. - Premios de jubilación.

El trabajador que se jubile percibirá por cada año de servicio en la empresa las cantidades que se reflejan en las siguientes escalas:

Jubilación por cada año de servicio:

- A los 60 años	255,37 euros
- A los 61 años	201,97 euros
- A los 62 años	140,94 euros
- A los 63 años	123,32 euros
- A los 64 años	88,36 euros
- A los 65 años	62,15 euros

(a partir de los 65) “

Art. 29. - Conceptos retributivos.

Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio, estarán compuestas por el salario base y los complementos salariales contemplados en el Convenio, y serán satisfechas en períodos mensuales, efectuándose el pago dentro del mes de devengo.

El personal que trabaje a tiempo parcial o por jornada reducida, experimentará una reducción proporcional de todas y cada una de sus retribuciones.

Art. 30. - *Salario base.*

Será el determinado para cada categoría profesional en la Tabla que se incorpora como Anexo I.

Durante la vigencia del presente Convenio, se aplicará al salario de cada trabajador el incremento salarial que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los empleados públicos.

Art. 31. - *Complementos salariales.*

Son las cantidades que se adicionan al salario base, pudiendo percibirse los siguientes:

a) Personales:

- Antigüedad.
- Complemento personal transitorio.

b) De puesto de trabajo:

- Destacada cualificación técnica.
- Ejercicio de mando.
- Ejercicio de mando superior.
- Especial disponibilidad.
- Penosidad, peligrosidad y toxicidad.
- Nocturnidad.
- Quebranto de moneda.
- Plus de domingos y festivos.
- Plus de asistencia.

Art. 32. - *Complementos personales.*

1. ANTIGÜEDAD.- El personal de plantilla percibirá, en concepto de antigüedad, una cantidad equivalente al 5% del salario base por cada dos años de servicios completos, devengándose desde el día primero del mes siguiente al que se cumplan, sin que la acumulación de los incrementos por antigüedad pueda en ningún caso suponer cuantía superior a las que a continuación se señalan:

- A los dos años: el 5%.
- A los cuatro años: el 10%.
- A los seis años: el 15%.
- A los ocho años: el 20%.
- A los diez años: el 25%.
- A los dieciséis años: el 40%.
- A los veintidós años: el 55%.
- A los veinticuatro años: el 60%.

Se reconocerán a efectos de antigüedad los servicios previos acreditados en cualquier Administración Pública, cualquiera que hubiese sido el carácter de la relación jurídica. Los derechos económicos surtirán efectos desde el día 1 del mes siguiente a la presentación de la solicitud de reconocimiento.

2. COMPLEMENTO PERSONAL TRANSITORIO.- Para los trabajadores que están percibiendo actualmente alguna cuantía en concepto de complemento personal transitorio se mantiene la redacción contemplada en el anterior convenio colectivo (que decía: Servirá para garantizar, en su caso, el nivel de las retribuciones que vinieran percibiendo los trabajadores, cuando excedan, globalmente y en cómputo anual, de las establecidas en el presente Convenio. Este plus será absor-

bible por las subidas salariales de los años sucesivos con el límite máximo del 20% anual).

Referida redacción antigua no es aplicable en relación a la bajada del plus de asistencia ni a los trabajadores que como consecuencia de la modificación del catálogo de puestos de trabajo con asignación de pluses, homologación salarial, o reestructuración de funciones o de condiciones de trabajo pasen a percibir una retribución inferior a la que tenían.

En consecuencia y con el objetivo de alcanzar una homologación salarial:

A los trabajadores del mismo grupo salarial e iguales o similares condiciones del puesto de trabajo a los que como consecuencia de la elaboración del nuevo catálogo de puestos de trabajo se le asignen complementos de trabajo que antes no percibían de tal forma que su retribución global pase a ser superior a la que por todos los conceptos venían percibiendo, se le fraccionará la subida en un período de cinco años, abonándole el primer año 1/5 de la subida y adicionándole 1/5 cada uno de los años sucesivos hasta el quinto, y consolidando a partir del quinto año dicho incremento.

A los trabajadores del mismo grupo salarial e iguales o similares condiciones del puesto de trabajo a los que como consecuencia de la elaboración del nuevo catálogo de puestos de trabajo se le asignen complementos de trabajo que antes no percibían de tal forma que su retribución global pase a ser inferior a la que por todos los conceptos venían percibiendo, se le fraccionará la reducción en un período de cinco años, deduciéndole el primer año 1/5 de la bajada y otra quinta parte cada uno de los años sucesivos hasta el quinto, quedando a partir del quinto año suprimida dicha desviación.

Art. 33. - *Complementos de puesto de trabajo.*

1.- DE DESTACADA CUALIFICACION TECNICA.- Retribuye a aquellos trabajadores que desempeñan dentro de su categoría profesional puestos que suponen una especial responsabilidad ligada al ejercicio de funciones que implican un nivel superior de conocimientos, cuando tales circunstancias no hayan sido tenidas en cuenta al determinar el grupo retributivo aplicable.

2.- EJERCICIO DE MANDO.- Retribuye el ejercicio directo e inmediato de funciones de dirección respecto a trabajadores encuadrados dentro del mismo o inferior grupo profesional.

2 bis.- EJERCICIO DE MANDO SUPERIOR.- Destinado a retribuir el ejercicio de mando directo o indirecto en relación a las funciones de dirección, organización y coordinación respecto a mandos intermedios y al resto de personal.

3.- ESPECIAL DISPONIBILIDAD.- Retribuye la prestación del trabajo fuera del horario normal cuando estos servicios sean de especiales características.

4.- PENOSIDAD, PELIGROSIDAD Y TOXICIDAD.- Retribuye las excepcionales condiciones de tal índole en que se desenvuelven determinados puestos de trabajo.

5.- NOCTURNIDAD.- Retribuye los servicios prestados en el período comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana.

6.- QUEBRANTO DE MONEDA.- Retribuye los servicios prestados que impliquen manejo de fondos municipales.

7.- PLUS DE DOMINGOS Y FESTIVOS.- Para los trabajadores que habitualmente presten sus servicios en domingos y festivos, se retribuye esta circunstancia.

cia con 70,88 euros por domingo y/o festivo trabajado. Este plus no será aplicable a los trabajadores contratados específica y exclusivamente para trabajar los fines de semana y festivos.

Para las sucesivas anualidades de vigencia del Convenio, la cuantía establecida se revalorizará de conformidad con el incremento retributivo que determine la LPGE para los empleados públicos.

8.- PLUS DE ASISTENCIA.- Al objeto de estimular la puntualidad, asistencia y permanencia durante la jornada de trabajo, se mantiene este plus (reduciéndolo, debido a la actual situación de crisis económica y con la voluntad, si la situación económica en el futuro lo permite, de restablecer su cuantía), que se devengará mensualmente durante once de los doce meses del año (excepto vacaciones). Dado que por su propia naturaleza, este plus no se percibirá en vacaciones, se establece -por razones operativas- que el mes en que no se abone coincida con aquél en que el trabajador disfrute la mayor parte de su período vacacional. Asimismo y debido a que este plus se establece con la finalidad de evitar el absentismo, para que el trabajador tenga derecho a su percepción mensual íntegra deberá asistir al puesto de trabajo todos los días laborables del mes (salvo permisos y demás ausencias justificadas) y observar la puntualidad necesaria, entendida como tal la presencia del trabajador en su puesto de trabajo a la hora señalada para el inicio de su jornada y sin que abandone aquél antes de que tenga lugar la finalización de la misma.

La falta de asistencia al trabajo injustificada de uno o dos días al mes, ya sean seguidos o alternos, supondrá la pérdida del importe del plus correspondiente a medio mes; en el caso de que la falta de asistencia injustificada sea de tres o más días al mes, seguidos o alternos, supondrá la pérdida del derecho a percibir la cuantía íntegra del plus correspondiente a una mensualidad.

La cuantía de este plus, a partir de la firma del presente Convenio, será la siguiente: 42,50 euros/mes por once mensualidades.

Los anteriores complementos, a percibir en las cuantías que se especifican en la Tabla adjunta al final del presente texto, son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado.

Los trabajadores que vinieran percibiendo complementos de puesto de trabajo, y los que obtengan ese reconocimiento por acuerdo de la Junta de Gobierno Local o por Decreto del Excmo. Ayuntamiento, en tanto en cuanto no se modifiquen las condiciones del puesto, los percibirán en las cuantías señaladas en la Tabla adjunta al final del presente texto.

Art. 34. - *Pagas extraordinarias.*

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, percibirán al año, dos pagas extraordinarias por importe cada una de ellas, de una mensualidad de salario base, antigüedad y el equivalente al Complemento de Destino que corresponda según la equiparación del Anexo IV del presente convenio, que se devengarán en los meses de junio y diciembre.

En relación al progresivo incremento en las pagas extraordinarias del equivalente al complemento específico, se estará a lo que cada año de vigencia del Convenio establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado para este personal.

Art. 35. - *Dietas.*

Las indemnizaciones por razón del servicio del personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Benavente, se regularán por la legislación vigente en la materia.

Art. 36. - *Traslados.*

El traslado por necesidades del servicio sólo podrá llevarse a cabo cuando existan razones técnicas, organizativas o productivas que los justifiquen y haya sido previamente sometido a consulta con los representantes legales de los trabajadores.

Art. 37. - *Asistencia y acción social.*

Los trabajadores con una antigüedad en el Ayuntamiento superior a un año tendrán derecho al disfrute de los servicios sociales y a la participación en todas las actividades que el Excmo. Ayuntamiento realice bajo el concepto de Acción Social, en base a los créditos que para tal fin figuran en los presupuestos.

37.1 Ayudas para estudios de hijos de trabajadores.- Se establece una ayuda anual de estudios para hijos –menores de 26 años o mayores incapacitados que dependan económicamente del empleado– de trabajadores fijos o de trabajadores con contrato temporal y antigüedad mínima de un año.

Se establecen las siguientes cantidades (año 2.014):

- Guardería, Educación Infantil, E. Primaria y Secundaria: 66,75 euros.
- Bachiller: 100,13 euros.
- Estudios de Módulos superiores: 166,88 euros.
- Estudios Universitarios: 222,51 euros.

Los trabajadores fijos e indefinidos no fijos tendrán derecho a ayudas para estudios (titulaciones oficiales) que cursen en centros públicos en cuantía del 50% de las equivalentes a las fijadas en el apartado anterior.

Durante el mes de octubre de cada año se podrán presentar las solicitudes de ayudas mencionadas en este apartado.

Los documentos a presentar junto a la solicitud serán: Justificante de los estudios oficiales a cursar durante el año académico correspondiente, adjuntando certificado expedido por el centro de enseñanza correspondiente que acredite la matriculación o inscripción en los estudios para los que solicita la ayuda.

Estas ayudas serán incompatibles con cualquier otra de la misma naturaleza percibida a través de otra Administración Pública. En el supuesto de que en la unidad familiar haya más de un trabajador afectado por este Acuerdo, las ayudas reguladas en el mismo que correspondan por razón de los hijos sólo podrán ser solicitadas y abonadas a uno de los miembros de la unidad familiar.

37.2 Ayudas para prótesis.- Se establece una ayuda para las prótesis que en este apartado se establecen, que hayan sido objeto de prescripción facultativa médica previa, y, así mismo, de vehículos de minusválidos, con los siguientes topes máximos:

A.- Prótesis dentarias:

Dentadura completa:	373,02 €.
Dentadura superior o inferior:	181,61 €.
Pieza dental:	46,64 €.
Empastes:	18,62 €.
Endodoncia:	55,25 €.

Ortodoncia: Los tratamientos de ortodoncia o periodoncia darán lugar a ayudas por importe del 30% del presupuesto, con un límite máximo de 373,02 euros.

B.- Prótesis oculares:

Gafas completas:	56,99 €.
Gafas bifocales:	65,27 €.
Renovación de cristales (par):	32,62 €
Lentillas:	74,50 €
Renovación de lentillas (cada una)	41,84 €

C.- Prótesis ortopédicas:

Calzado ortop., incluidas plantillas:	51,29 €.
Plantillas para pies planos o valgos:	23,30 €.

D.- Prótesis auditivas:

Audífonos:	373,02 €.
------------	-----------

Los aparatos de fonación, los articuladores vibrotáctiles y las restantes prótesis especiales se abonarán por su importe total.

La adquisición de vehículos de inválidos por titulares y beneficiarios afectados por invalidez de carácter permanente, dará lugar a una ayuda económica cuya cuantía será de 254,32 euros.

En los supuestos previstos en estos epígrafes (prótesis), si el importe de la adquisición de que se trate, según factura, fuera inferior a las cuantías que figuran en los apartados mencionados, la ayuda a conceder será de la cantidad realmente satisfecha por el titular.

37.3.- Gastos de desplazamiento.- Los gastos de desplazamiento ocasionados con motivo de diagnóstico y tratamiento fuera de Benavente previa prescripción médica, se abonarán a la vista de las circunstancias que concurran en el caso y en la cantidad que discrecionalmente se estime por la Comisión de Paritaria.

El pago de los gastos que se originen deberá ser satisfecho por el interesado en el centro donde sea atendido, presentando la factura al Ayuntamiento para su reintegro.

37.4 Ayuda familiar.- Se establece un Plus de Ayuda familiar por hijo/a discapacitado/a de 375,26 €, debiendo justificarse mediante certificación de la Administración competente.

RENOVACIÓN DE PRESTACIONES SOCIALES

Periodo de renovación de las prestaciones sociales.

1. Prótesis dentarias:

- Dentadura completa, diez años.
- Dentadura superior o inferior, diez años.
- Piezas (máximo doce), diez años.
- Empastes (misma pieza), cinco años.

2. Prótesis especiales:

2.1. Oculares:

- Gafas completas, tres años.
- Gafas bifocales y progresivas, tres años.
- Renovación de cristales, cada uno, un año.
- Lentillas, tres años.
- Renovación de lentillas, cada una, tres años.

2.2. Auditivas:

- Audífonos, cinco años.

2.3 Prótesis ortopédicas:

- Calzado ortopédico y/o plantillas:
Hasta un año de edad, seis meses.
Desde un año hasta los catorce años, un año.
Desde los catorce años en adelante, dos años.

Las prestaciones sociales se abonarán conforme a la siguiente fórmula:

El 100%, con solicitud del interesado y con la presentación de factura, en los primeros 15 días siguientes al trimestre vencido.

Art. 38. - *Derechos sindicales.*

Los trabajadores gozarán de los derechos sindicales siguientes:

- 1.º - Realización de asambleas fuera de las horas de trabajo, en el centro de trabajo, en función de la disponibilidad de las instalaciones municipales.
- 2.º - Realización de asambleas dentro de las horas de trabajo en el centro de trabajo, disponiendo al año de 25 horas para tal fin.

En ambos casos se notificará a la empresa con antelación suficiente, como mínimo 48 horas antes, salvo casos excepcionales o de urgencia.

A efectos de elección del Comité de Empresa, se considerará centro de trabajo la totalidad de los servicios dependientes del Excmo. Ayuntamiento.

Los miembros del Comité de Empresa, como representantes legales de los trabajadores, tendrán como mínimo las siguientes garantías:

- 1.º - Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité, para el ejercicio de sus funciones de representación de 20 horas.

- 2.º - Cuando por las funciones desempeñadas por los representantes, requieran una sustitución en el desempeño de su puesto de trabajo, se informará a la dirección sobre la ausencia por motivos sindicales, con una antelación mínima de 48 horas, salvo casos excepcionales o de urgencia. De no realizarse la sustitución en ningún caso puede quedar limitado el derecho del trabajador a realizar su actividad representativa.

- 3.º - Los miembros del Comité de Empresa, podrán acordar la acumulación de todas o parte de las horas sindicales de sus miembros a uno o varios de sus componentes. Cuando la acumulación de horas sindicales en uno o varios miembros del Comité de Empresa, sin rebasar el máximo total, (1.664), suponga de hecho la liberación de esos representantes, será necesario la comunicación previa al Excmo. Ayuntamiento. Si la acumulación de horas responde a necesidades impre-

vistas y no suponga la liberación del representante, aquélla se producirá mediante escrito firmado por los representantes cedentes.

No se incluirá en el cómputo de horas el empleado en actuaciones y reuniones del Comité de Empresa con la empresa, Comisión Paritaria del Convenio Colectivo y citaciones de la Administración.

El Excmo. Ayuntamiento pondrá a disposición del Comité de Empresa un local para desarrollar sus actividades representativas. Se facilitará tableros de anuncios en cada centro de trabajo.

Tanto a las reuniones del comité de empresa, comisión paritaria, como a la comisión negociadora del Convenio, las partes integrantes de los mismos podrán ir acompañados de asesores o expertos.

Los sindicatos que estén representados en el Comité de Empresa y tengan constituida sección sindical, estarán representados por un delegado sindical, con los mismos derechos y garantías que para los miembros del Comité de empresa establece el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y el presente Convenio.

Art. 39. - Vestuarios.

La empresa facilitará a los trabajadores por cada servicio o centro de trabajo, un vestuario adecuado con los servicios mínimos de higiene, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación sobre Prevención de Riesgos Laborales.

Art. 40. - Retirada del permiso de conducir.

En el supuesto de que a un conductor le fuese retirado el permiso de conducir, como consecuencia de la realización de las tareas de su puesto de trabajo y siempre que no sea por negligencia grave o muy grave, el Ayuntamiento lo acoplará a otro puesto de trabajo conservándole su retribución económica durante este tiempo. La empresa deberá reintegrarle a su puesto, una vez que se encuentre en posesión del permiso de conducir, siempre que no concurren circunstancias de dolo o mala fe.

El Ayuntamiento no tendrá obligación alguna con el empleado cuando la retirada de permiso de conducir venga motivada por consumo de drogas, alcohol o existan circunstancias de dolo o mala fe, estudiándose este último caso por la Comisión de Vigilancia e interpretación del Convenio

Los conductores cuyo cometido profesional consista en conducir vehículos oficiales del Ayuntamiento, a cuyos efectos se podrá elaborar una relación de los puestos de trabajo que exijan de un determinado permiso de conducir para la realización de las funciones propias del puesto, tendrán derecho a que el Ayuntamiento les abone el 100% de los gastos necesarios para su renovación.

Art. 41. - Expediente disciplinario.

Los trabajadores podrán ser sancionados de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este capítulo. Toda sanción requerirá comunicación escrita al trabajador, haciéndose constar la fecha y motivo de la misma.

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

Serán faltas leves las siguientes:

1.º. - La incorrección con el público y con los compañeros y subordinados.

- 2.º - El retraso, negligencia o descuido en el incumplimiento de las tareas.
- 3.º - 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.
- 4.º - La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, hasta dos días al mes.
- 5.º - Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de dos a cinco días al mes.
- 6.º - El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.
- 7.º - En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.

Serán faltas graves las siguientes:

- 1.º - La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.
- 2.º - El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores 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.
- 3.º - La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.
- 4.º - El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas en materia de Prevención de Riesgos Laborales.
- 5.º - La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada hasta tres días al mes.
- 6.º - Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días al mes y menos de diez.
- 7.º - El abandono del trabajo sin causa justificada.
- 8.º - La connivencia en las faltas de otros trabajadores, en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
- 9.º - La simulación de enfermedad o accidente
- 10.º - La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de locales, material y documentos de los servicios.
- 11.º - El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas, sin haber solicitado autorización de compatibilidad.
- 12.º - La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas leves, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
- 13.º - La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo.

Serán faltas muy graves:

- 1.º - El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito, cometido en relación con el desarrollo de sus funciones.
- 2.º - La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
- 3.º - El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.
- 4.º - La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de 3 días al mes.
- 5.º - La falta de puntualidad no justificada durante 10 o más días al mes, o durante más de 20 días al trimestre.
- 6.º - El ejercicio de actividades públicas o privadas incompatibles con el desempeño del empleo público.
- 7.º - La reincidencia o reiteración en falta grave, dentro de un período de 6 meses.

8.º. - El incumplimiento o abandono de las normas establecidas en materia de Prevención de Riesgos Laborales, cuando de las mismas puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.

9.º. - La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón de trabajo.

10.º. - La utilización o uso tanto de material como de personal para la realización de trabajos particulares ajenos a la relación contractual del trabajador.

11.º. - El abuso de autoridad por parte de los superiores en el desempeño de sus funciones.

12.º. - El acoso sexual en el trabajo.

13.º.- El acoso laboral en el trabajo.

14.º.- La agresión física a un compañero de trabajo.

Art. 42. - Sanciones.

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 hasta dos días.

B) Por faltas graves,

- Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.

- Suspensión del derecho a concurrir a concursos de ascenso por un período de uno a dos años.

C) Por faltas muy graves,

- Suspensión de empleo y sueldo de un mes a tres meses.

- Inhabilitación para el ascenso por período de dos a seis años.

- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.

- Despido.

Las sanciones graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará a los representantes legales de los trabajadores y del interesado, dándose audiencia a éste y participando aquéllos en el mismo.

Art. 43. - Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que el Excmo. Ayuntamiento tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio de expediente instruido en su caso, siempre que la duración de éste en su conjunto no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

Los jefes o superiores que toleren o encubran las faltas a sus subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la sanción que corresponda a la falta encubierta en su grado máximo.

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. El Excmo. Ayuntamiento, abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

Art. 44. - Seguro de accidentes.

El Ayuntamiento mantendrá concertado, y a su costa, un Seguro que cubrirá las siguientes contingencias, durante las veinticuatro horas, y por las siguientes cantidades:

Muerte por accidente, 60.000 euros, que serán entregadas después de producirse el fallecimiento a los beneficiarios que libremente haya designado el trabajador.

Invalidez permanente TOTAL o ABSOLUTA por accidente, 120.000 euros, cantidad que será entregada al trabajador al declararse la invalidez.

La obligación de concertar el Seguro que cubra las citadas cantidades entrará en vigor a partir del vencimiento de la póliza que actualmente está vigente.

La empresa facilitará a los trabajadores, dentro del último trimestre de cada año, copia del seguro concertado o de la renovación.

En el supuesto de enfermedad (común o laboral), o accidente (común o laboral), si una vez superada la situación de Incapacidad Temporal (I.T.) se declara la invalidez permanente total, el Ayuntamiento integrará al trabajador en otro puesto de trabajo que pueda desarrollar, garantizándole en todo caso la retribución íntegra que le corresponda por el nuevo puesto. Para el caso de que las retribuciones básicas correspondientes al nuevo puesto de trabajo sean inferiores a las que tenía en el anterior, se le mantendrán las retribuciones básicas de éste, adaptándose los restantes conceptos retributivos al nuevo puesto de trabajo (los complementos de puesto de trabajo serán los correspondientes al puesto que se desempeñe). La diferencia de retribuciones la percibirá como complemento personal absorbible por las subidas salariales de los años sucesivos con el límite máximo del 20% anual.

Art. 45. - Prestación de servicios por empresa privada.

Cuando se pretenda la privatización de servicios municipales por el Excmo. Ayuntamiento, los trabajadores gozarán de los siguientes derechos y garantías:

a) Optarán por permanecer en la plantilla del Ayuntamiento o pasar a la empresa concesionaria.

b) En caso de optar por permanecer en la plantilla del Ayuntamiento serán asignados a otros puestos de trabajo, dentro de lo servicios del Ayuntamiento, aunque no guarden relación con el puesto de trabajo que venían desempeñando, respetándose la categoría y sus retribuciones básicas, adaptándose los restantes conceptos retributivos al nuevo puesto de trabajo.

c) En el supuesto de que la empresa adjudicataria del servicio presentase regulación de empleo o cualquier otra medida que su fin suponga la finalización de la relación laboral y que la resolución de la misma no suponga responsabilidad de los trabajadores afectados, serán incorporados a la plantilla del Excmo. Ayuntamiento automáticamente, siempre y cuando los mismos hayan pertenecido a la plantilla fija o tenido la consideración de trabajadores indefinidos no fijos de este Ayuntamiento en el momento de su pase a la empresa privada.

Art. 46. - Trabajos de superior e inferior grupo profesional.

1. La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.

2. La movilidad funcional 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. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción social. Mediante la negociación colectiva se podrán establecer períodos distintos de los expresados en este artículo a efectos de reclamar la cobertura de vacantes.

En este sentido, se mantienen las situaciones de quienes durante un período de tiempo prolongado hayan venido desempeñando un puesto de trabajo de superior categoría. No obstante, a partir de la firma del presente pacto, las necesidades que surjan de prestación de servicios de superior categoría, supondrán para el Ayuntamiento de Benavente, la obligatoriedad de crear y cubrir las plazas necesarias, con arreglo a los requisitos establecidos en la legislación vigente.

3. El trabajador tendrá 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. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

4. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo.

Art. 47. - Festividad patronal.

El día de la patrona de los empleados municipales, veintidós de mayo, Santa Rita, será festivo a todos los efectos para el personal afectado por el presente convenio.

Art. 48. - Revisión salarial.

Al término de cada año, durante la vigencia del presente convenio colectivo los salarios vigentes para la Plantilla del personal laboral municipal, experimentarán el incremento anual que se determine en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Art. 49. - Anticipos.

Todo el personal fijo del Ayuntamiento de Benavente, con más de un año de antigüedad, podrá solicitar un anticipo por un importe máximo de dos veces el haber líquido mensual, por causas de necesidad acreditada, que será reintegrado en el plazo de 12 ó 14 meses siguientes a aquél en que se hubiera abonado, pudiendo el trabajador amortizar el anticipo antes del plazo máximo fijado.

La concesión del citado anticipo se condicionará a la emisión previa de informe favorable de los Servicios Técnicos de Intervención y Tesorería y de los representantes de los trabajadores.

No se concederán anticipos de nómina en tanto resulte pendiente de liquidar algún anticipo concedido con anterioridad o el trabajador tenga embargado parte de su salario.

Art. 50. - Coincidencia con festivos.

Cuando un día señalado como festivo en el calendario laboral, coincida en sábado o domingo, se trasladará al siguiente día hábil anterior o posterior, a elección del trabajador.

Si por necesidades del servicio resultara imposible la concesión del día solicitado (anterior o posterior) el trabajador podrá solicitar otro día dentro del año en curso, pudiendo unirlo a su periodo de vacaciones u otra festividad siempre que queden cubiertas las necesidades del servicio.

Art. 51. PLAN DE IGUALDAD.- Las partes afectadas por el presente Convenio Colectivo y en aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y de no discriminación por razón de sexo, religión o raza, removiendo los obstáculos que puedan incidir en la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.

Para promover la igualdad de trato y de oportunidades y evitar cualquier discriminación entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y en cumplimiento de lo dispuesto en los arts. 45 y ss. de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, art. 85 del Estatuto de los Trabajadores, D.A.8ª, apartado 2, de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, y demás normas concordantes, el Ayuntamiento y la representación de los trabajadores negociaron y finalmente firmaron en noviembre de 2.009 el Plan de Igualdad, que actualmente se encuentra en vigor y se está aplicando con el alcance y contenidos que establecen dichas normas, comprometiéndose ambas partes a continuar cumpliendo y aplicando las medidas acordadas.

Disposicion final.

Todos los trabajadores fijos de este Excmo. Ayuntamiento y los que adquieran esa condición, como resultado de la convocatoria pública para la provisión de vacantes correspondiente a la oferta de empleo público, así como los trabajadores eventuales, se integrarán en el grupo de clasificación correspondiente en función de las características y contenido de los puestos de trabajo asignados.

En el anexo IV se hará una equiparación entre los grupos de personal laboral y las categorías de funcionarios, para determinar el cálculo del complemento de destino que repercute en las pagas extraordinarias, en referencia a lo dispuesto en la LPGE.

Anexo I

SALARIO BASE AÑO 2014

<i>Importe/mes</i>	<i>Importe mensual</i>
Grupo 1	947,12
Grupo 2	926,29

R-201402649

Grupo 3.1	899,56
Grupo 3.2	797,53
Grupo 4	786,86
Grupo 5	778,27

Anexo II

GRUPO 1: Titulados universitarios de grado o titulados universitarios superiores.

GRUPO 2: Titulados universitarios de grado o titulados universitarios de grado medio. Ej. Asistentes Sociales, Diplomados, Arquitectos Técnicos, Ingenieros Técnicos y asimilados.

GRUPO 3.1: Titulados de bachiller o equivalente o técnico superior. Ej. Administrativos, Encargados, Delineantes, Capataces y asimilados.

GRUPO 3.2: Titulados de bachiller o equivalente o técnico medio o especialidad profesional reconocida para Oficiales de 1.^a, Chóferes de 1.^a, Mecánicos y asimilados.

En este grupo se incluyen también los socorristas.

GRUPO 4: Graduado en ESO o equivalente o especialidad profesional reconocida para Oficiales de 2.^a.

En este grupo se incluyen también los Auxiliares Administrativos y taquilleros/as.

GRUPO 5: Agrupaciones para cuyo acceso no se exija estar en posesión de ninguna de las titulaciones previstas en el sistema educativo. No obstante, se exigirá un nivel de formación básico equivalente al certificado de escolaridad o certificado de haber cursado un programa de garantía social o similar.

Incluye: Conserjes, Peones, Ordenanzas, Notificadores, Porteros, Vigilantes y asimilados.

Anexo III

PLUSES.

TOXICIDAD, PENOSIDAD, PELIGROSIDAD: A los trabajadores que vienen percibiendo, por este complemento, determinado porcentaje se les respetará.

Dentro del plazo máximo de un año desde la firma del presente Convenio se elaborará un estudio sobre las condiciones de toxicidad, penosidad y peligrosidad de determinados puestos de trabajo cuyo porcentaje actual por estos conceptos es inferior al máximo (20%), a fin de determinar la incidencia de dichas condiciones en los mismos, y, en su caso, el porcentaje de pago adecuado. Si éste resultara superior al que se viene abonando, la cuantía se actualizará a partir de la finalización del estudio.

- DESTACADA CUALIFICACIÓN TÉCNICA: 20% del salario base.
- . ESPECIAL DISPONIBILIDAD: 20% del salario base.
- . EJERCICIO DE MANDO: 20 % del salario base.
- . EJERCICIO DE MANDO SUPERIOR: 40% del salario base.
- QUEBRANTO DE MONEDA: 10% del salario base excepto para el personal adscrito al departamento de Tesorería que percibirán un 20%.
- NOCTURNIDAD: 25% del salario base más antigüedad.
- FESTIVIDAD: según consta en el art. 33.7 del presente Convenio.

Lo percibirán los trabajadores que en el ejercicio de sus funciones, de forma habitual realicen trabajos en los que sean aplicables tales condiciones, determinándose su cuantía en el Catálogo de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Benavente. No será de aplicación a los contratados exclusivamente para prestar servicios los fines de semana y festivos.

PLUS DE ASISTENCIA: A partir de la firma del presente Convenio la cuantía de este plus será 42,50 euros por once mensualidades.

Para aquellos trabajadores que de forma circunstancial resultasen afectados por las condiciones anteriores, se aplicarán los porcentajes establecidos en proporción a los días en que se desarrollen tales funciones.

Anexo IV

Equiparación entre los grupos de personal laboral y los niveles de personal funcionario a los efectos de determinar el cálculo de la parte de complemento de destino que repercute en las pagas extraordinarias, en referencia a lo dispuesto en la LPGE.

Personal laboral	Personal funcionario
Grupo 1	Nivel 25
Grupo 2	Nivel 24
Grupo 3.1	Nivel 22
Grupo 3.2	Nivel 20
Grupo 4	Nivel 18
Grupo 5	Nivel 14

Anexo V.- Lo convenido en determinados artículos de este convenio en cuanto supone la reproducción de lo pactado en el Acuerdo de la Mesa General de Negociación como consecuencia de lo dispuesto en la Ley 2/2012, de 29 de junio, LPGE, y en el R.D.L. 20/2012, de 13 de julio, y, por tanto, las normas adoptadas en referido acuerdo y transcritas en este convenio para la aplicación de dichas medidas, es temporal, extendiéndose su duración al tiempo en que así venga establecido en disposiciones de obligado cumplimiento.

El Concejal de Personal.

El Comité de Empresa.