Convenio colectivo
DEL PERSONAL LABORAL

TEXTO APROBADO EN SEPTIEMBRE DEL 2000. Con las modificaciones en vigor de las reformas aprobadas en abril de 2011 (artículos 37, 38 y 39) en abril de 2015 (artículos 1, 2, 12, 28, 34.4b, 34.5a, 37, 38, 39 TER, 58 y 56) y de diciembre de 2024 (los artículos 32, 34, 36, 37, 38 y 58 y disposición adicional 15ª)

Maquetación e impresión: imprenta**santos**

Índice

PÁG.

ALCANCE DE LAS MODIFICACIONES DE LOS ARTÍCULOS MODIFICADOS 5

Capítulo I:
DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN 5

Capítulo II:
ÁMBITO DE APLICACIÓN 6

Capítulo III:
COMISIÓN PARITARIA DE APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN 7

Capítulo IV:
ORGANIZACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO 8

Capítulo V:
PROVISIÓN DE VACANTES, CONTRATACIÓN E INGRESO 10

Capítulo VI:
FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL 19

Capítulo VII:
EQUIPARACIÓN Y RETRIBUCIONES 21

Capítulo VIII
JORNADA LABORAL 31

Capítulo IX:
VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS 32

PÁG.

Capítulo X:
SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO 43

Capítulo XI:
RÉGIMEN DISCIPLINARIO 47

Capítulo XII:
SALUD LABORAL 50

Capítulo XIII
ASISTENCIA Y ACCIÓN SOCIAL 52

Capítulo XIV:
DERECHOS SINDICALES 55

Capítulo XV:
PERSONAL FIJO-DISCONTINUO 58

Capítulo XVI:
ESCUELAS TALLER, TALLERES DE EMPLEO Y OTROS 58

Capítulo XVII:
VESTUARIO 58

DISPOSICIONES ADICIONALES 59

CLÁUSULAS TRANSITORIAS 63

ANEXO I 63

ANEXO II 64

Alcance de la modificación de los artículos ya vigentes 32, 34, 34.5A, 37, 38, 58 del convenio del personal laboral

ARTÍCULO 32:
Equiparación, se incluye una nueva tabla de equiparaciones con el personal funcionario **(PÁG 21)**

ARTÍCULO 34:
Se añaden, dentro del capítulo de estructura salarial, en el punto 2 (RETRIBUCIONES) el **plus de Mercadillos** y el **plus de conducción (PÁG 26).** Y en el punto 4 (COMPLEMENTOS) trabajo en festivos, domingos y **sábados**. **(PÁG 27)**

ARTÍCULO 36:
Se incorpora a convenio la compensación de cinco días de libre disposición a los subalternos de los CEIPs por trabajar San Juan de Ortega y Santa Rita. **(PÁG 31)**

ARTÍCULO 37:
Se modifican los periodos de vacaciones de Brigada de Obras **(PÁG 32)**

ARTÍCULO 58 punto 4:
Se equiparan las cantidades de las ayudas sociales con las del personal funcionario **(PÁG 52)**.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 15ª:
Se incluye cláusula de igualdad de género en el lenguaje **(PÁG 62)** .

CAPÍTULO I: Determinación de las partes que lo conciertan

Artículo 1.- PARTES CONCERTANTES.

El presente Convenio Colectivo se establece entre el Ayuntamiento de Burgos y el personal laboral del Ayuntamiento de Burgos, del Instituto Municipal de Cultura y Turismo, y de la Gerencia de Fomento, y es concertado por las representaciones legítimas de ambas partes, de conformidad con las disposiciones vigentes.

CAPÍTULO II: Ámbito de Aplicación

Artículo 2.- ÁMBITO PERSONAL, FUNCIONAL Y TERRITORIAL.

1. El presente Convenio Colectivo, establece y regula las normas y condiciones de trabajo del personal que con relación jurídico-laboral presta o preste servicios en el ámbito del Ayuntamiento de Burgos, del Instituto Municipal de Cultura y Turismo, y de la Gerencia de Fomento, siendo de aplicación en todo el territorio que comprende el término municipal de Burgos.

   Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este convenio: Los alumnos de las Escuelas Taller, Talleres de Empleo y cualesquiera otros titulares de contratos de naturaleza formativa (p.ej. formación dual), a los que únicamente les resultarán de aplicación las previsiones contenidas en el ANEXO II de este convenio.

2. Las partes legitimadas para negociar en los distintos Servicios Municipalizados, Empresas Públicas Municipales y, en su caso, cualquier otra persona jurídica dependiente del Ayuntamiento de Burgos, podrán adherirse al presente Convenio de conformidad con lo previsto en el artículo 92.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3.- ÁMBITO TEMPORAL.

1. El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir del día siguiente al de su firma, con independencia de su publicación en el "B.O.P. de Burgos", excepto en lo referente a las tablas salariales correspondientes al año 2.000 que se aplicarán conforme a lo establecido en la cláusula transitoria primera del presente convenio.

2. La vigencia de este Convenio se extenderá hasta el día 31 de diciembre del año 2.003. Siempre que no medie denuncia expresa de alguna de las dos partes se entenderá prorrogado de año en año.

Artículo 4.- DENUNCIA.

1. Cualquiera de las partes legitimadas para ello podrá denunciar formalmente el Convenio en cualquier momento siempre que lo haga expresamente y con una antelación máxima de un mes a la fecha de expiración de su vigencia, o en cualquier momento una vez concluida dicha vigencia.

   En el plazo de un mes a partir de la referida denuncia se constituirá la correspondiente Comisión Negociadora.

2. Denunciado el Convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, se mantendrá este en vigor en todo su contenido normativo, con excepción de las tablas salariales como consecuencia de su actualización y de cualquier otra mejora económica que hubiera podido pactarse, dentro de las previsiones presupuestarias de cada ejercicio.

3. En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguna de las cláusulas pactadas, ambas partes decidirán de común acuerdo la necesidad de renegociarlas junto con aquellas otras que pudieran verse afectadas, bajo el principio de que su nulidad, de las cláusulas afectas, no supone la nulidad del resto del Convenio Colectivo.

CAPÍTULO III: Comisión Paritaria de Aplicación e Interpretación

Artículo 5.- COMPOSICIÓN Y FUNCIONES

1. Como órgano de aplicación, estudio y vigilancia del Convenio se constituirá una Comisión Paritaria, dentro de los quince días siguientes a la publicación del mencionado Convenio Colectivo en el "B.O.P. de Burgos.

   Dicha Comisión estará formada por parte de la representación de los trabajadores por un miembro de cada sindicato representado en el Comité de Empresa, más otros dos miembros, uno por cada central sindical más votada.

2. Son funciones de la Comisión:
   a) La interpretación, estudio, vigilancia y grado de cumplimiento de las cláusulas del Convenio Colectivo.
   b) Actualización y puesta al día de las normas del presente Convenio Colectivo cuando su contenido resultase afectado por disposiciones legales o reglamentarias.
   c) La definición de las categorías no recogidas en el Convenio Colectivo que vengan aconsejadas por las necesidades de la organización del trabajo o por la integración de nuevos colectivos de trabajadores y completar y aclarar el contenido de las definiciones ya enunciadas.
   d) Formular propuestas en los expedientes de homologación a las categorías existentes en este Convenio Colectivo respecto del personal que en virtud de transferencia de los Servicios Municipalizados, Empresa Públicas Municipales y de otras Administraciones sea integrado en el ámbito del mismo.
   e) La previa intervención como instrumento de interposición y de mediación y/o conciliación en los conflictos colectivos que la aplicación del Convenio pudiera originar.
   f) Las que se le atribuye expresamente en el presente Convenio Colectivo.

3. La Comisión Paritaria podrá recabar toda clase de información necesaria relacionada con las cuestiones de su competencia por conducto de la Sección de Personal o en su caso por la Presidencia de la Comisión de Personal, información que no podrá ser denegada cuando obedezca a petición expresa y motivada de una de las partes.

4. Para su funcionamiento, la Comisión Paritaria se dotará de un reglamento interno en el plazo máximo de un mes desde su constitución formal.

5. La Comisión Paritaria podrá crear comisiones de trabajo específicas o generales para un adecuado desarrollo de las funciones que tiene atribuidas.

6. La Administración facilitará los medios personales y materiales necesarios para el funcionamiento de dicha Comisión.

7. La Comisión Paritaria se reunirá una vez al trimestre, salvo acuerdo, en su caso, del grupo de trabajo, con carácter ordinario y con carácter extraordinario cuantas veces fuere procedente de acuerdo con lo que al respecto se determine en el reglamento interno de funcionamiento de la misma.

8. Dicha Comisión desarrollará sus funciones hasta que se constituya la correspondiente al siguiente Convenio Colectivo.

CAPITULO IV: Organización de las condiciones de trabajo

Artículo 6.- PODER DE DIRECCIÓN.

1. De acuerdo con las disposiciones vigentes, la organización del trabajo y su aplicación práctica, es facultad de la Administración Municipal, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, negociación e información reconocidos a los trabajadores en la legislación vigente.

2. El objeto de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de eficacia de los servicios, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales adscritos a los mismos.

   Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

   a) La planificación y ordenación de los recursos humanos.
   b) La adecuación y suficiencia de las plantillas a las necesidades del servicio.
   c) La adecuada y eficaz adscripción profesional de los trabajadores.
   d) La profesionalización y promoción de los trabajadores.
   e) La identificación y valoración de los puestos de trabajo.
   f) La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.

Artículo 7.- RELACIONES DE PUESTOS DE TRABAJO.

1. Con periodicidad anual y con referencia al 31 de enero de cada año, la Administración Municipal elaborará la Relación de Puestos de Trabajo del Personal Laboral del ámbito de este Convenio Colectivo, agrupándolo por unidades administrativas y con expresión del nombre y apellidos, número de R.P.T., categoría profesional, antigüedad y fecha de ingreso, así como la indicación de si la adscripción al puesto tiene carácter provisional o definitivo, en esta relación figurarán los puestos vacantes existentes.

2. La R.P.T. del Personal Laboral del Ayuntamiento será publicada anualmente el "B.O.P. de Burgos", abriéndose un plazo de treinta días naturales para la reclamación de los posibles afectados.

Artículo 8.- VALORACIONES Y CLASIFICACIONES DE PUESTOS DE TRABAJO.
Durante el periodo de vigencia del presente Convenio, en el seno de la Comisión Paritaria se procederá a una Valoración y Clasificación de puestos de trabajo, bajo los criterios que establezca esta.

Artículo 9.- REESTRUCTURACIONES ORGANIZATIVAS.

Si durante la vigencia de este Convenio se produjera, por reestructuración organizativa algún cambio en la estructura del centro o sección donde el trabajador presta sus servicios, dicha modificación garantizará en todo caso la relación jurídico-laboral y las condiciones individuales o colectivas expresamente reconocidas al personal afecto.

Artículo 10.- PLANES DE EMPLEO.

Cuando la situación o características de una Sección o ámbito incluido en este Convenio así lo exija, la Administración Municipal podrá elaborar Planes de Empleo, con el objeto de optimizar la utilización de los recursos humanos y lograr una prestación más eficaz del servicio público, conforme a la normativa especifica del Ordenamiento Jurídico Laboral.

Los Planes de Empleo serán objeto de negociación con los representantes legales de los trabajadores y tendrán como marco de referencia el presente Convenio y estarán basados en causas objetivas recogidas en la correspondiente memoria justificativa.

Los Planes de empleo podrán contener las siguientes previsiones y medidas:

a) Previsiones sobre modificación de estructuras organizativas y de puestos de trabajo.

b) Suspensión de incorporaciones de personal externo al ámbito afectado, tanto las derivadas de oferta de empleo como de procesos de movilidad.

c) Reasignación de efectivos de personal.

d) Establecimiento de cursos de formación y capacitación.

e) Autorización de concursos de provisión de puestos limitados al personal de los ámbitos que se determinen.

f) Medidas específicas de promoción interna.

g) Prestación de servicios a tiempo parcial y en régimen de jornadas especiales.

h) Necesidades adicionales de recursos humanos que habrán de integrarse, en su caso, en la Oferta de Empleo Público.

i) Jubilaciones voluntarias anticipadas y bajas voluntarias incentivadas de los trabajadores.

j) Otras medidas que procedan en relación con los objetivos del Plan de Empleo que se pactarán con la representación sindical.

Las Memorias justificativas de los Planes de Empleo contendrán las referencias temporales que procedan, respecto de las previsiones y medidas establecidas en las mismas.

El personal afectado por un Plan de Empleo podrá ser reasignado en otras Secciones o Unidades que establezca este Convenio. La reasignación de trabajadores fuera del ámbito de este Convenio requerirá acuerdo del o los trabajadores afectados.

La reasignación de efectivos como consecuencia de un Plan de Empleo se efectuará aplicando criterios objetivos relacionados con las aptitudes, formación, experiencia y antigüedad que se concretarán en el mismo.

La adscripción al puesto adjudicado por reasignación tendrá carácter definitivo.

En los concursos de provisión que se convoquen al amparo de un Plan de Empleo, se aplicará el procedimiento y baremo establecido en el vigente Convenio Colectivo.

En ningún caso la aplicación de los Planes de Empleo supondrá la extinción de la relación jurídico laboral, excepto cuando ésta (la extinción) derive de la aplicación de las medidas previstas en el apartado i) anterior.

CAPITULO V: Provisión de vacantes, contratación e ingreso

Artículo 11.- PROVISIÓN DE VACANTES.

1. El procedimiento de cobertura de vacantes y ampliaciones de plantilla de personal laboral se ajustará a lo establecido en este Capítulo. Queda exceptuado el personal fijo-discontinuo, salvo en lo que se refiere a los sistemas de selección.

2 La provisión de vacantes vendrá recogida en la Oferta de Empleo Público, que con periodicidad anual y con referencia al 31 de diciembre de cada año el Ayuntamiento publicará en el "B.O.P de Burgos".

3. No se incorporarán a la Oferta de Empleo Público aquellos puestos que no hayan sido ofertados previamente en promoción interna, siempre que estos puedan ser cubiertos por los trabajadores de la plantilla actual.

4. La selección, contratación y promoción del personal laboral al servicio de la Administración afectado por el presente Convenio se realizará bajo los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, ajustándose a la normativa vigente y a lo establecido en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 12.- CAMBIO DE PUESTO POR CAUSA DE SALUD.

1. La Administración Municipal facilitará, en la medida de sus posibilidades, la adscripción temporal o permanentemente a otro puesto de trabajo a trabajadores afectados por una grave merma de facultades físicas o psíquicas que, sin constituir causa de incapacidad o invalidez, impidan el normal desempeño de las funciones propias del puesto desempeñado o impliquen riesgos de daño en la salud o integridad del propio trabajador, sus compañeros de trabajo u otras personas relacionadas con la empresa.

   Cuando las situaciones derivadas de la concurrencia de las circunstancias antes descritas lo sean de carácter definitivo procederá el cambio de puesto con carácter definitivo y cuando lo fueren con carácter transitorio procederá el cambio de puesto temporal.

2. Igualmente, cuando un trabajador fuera declarado por el organismo competente de la Administración de la Seguridad Social en situación de incapacidad permanente parcial o total, podrá adjudicársele un nuevo puesto de trabajo compatible con su nueva situación.

3. La determinación del nuevo puesto compatible con el estado actual del trabajador, requerirá la previa incoación de expediente a instancia del trabajador afectado, al que pondrá fin la pertinente resolución administrativa del órgano competente en materia de personal.

Dicho expediente contendrá, al menos, la documentación aportada por el solicitante, el informe médico, el informe propuesta del Comité de Seguridad y Salud y el informe de la Comisión Paritaria.

4. El informe de la Comisión Paritaria, previa audiencia, del trabajador afectado, se extenderá a la determinación del puesto o puestos de trabajo o tipo de tarea en que pueda ser ocupado, además de la capacitación profesional, títulos o diplomas, aptitudes personales y otras características concurrentes en el trabajador y en el nuevo puesto de trabajo, el siguiente orden de adjudicación:
   1º.- que el puesto adjudicado lo sea de la misma categoría.
   2º.- de la categoría inmediata inferior.

   Cuando concurran causas justificativas y suficientemente acreditadas y por acuerdo unánime de la Comisión Paritaria, excepcionalmente podrá verse alterado el orden de prelación anterior.

5. La asignación de puesto con carácter definitivo o en su caso temporal se materializará mediante la resolución a que se hace mérito en el apartado 3 de este artículo por el órgano competente en materia de personal teniendo en cuenta el orden de adjudicación establecido por la Comisión Paritaria.

6. El trabajador afectado deberá superar el período de prueba que, en función del puesto adjudicado, resulte pertinente, de acuerdo con las prescripciones del artículo 26 de este Convenio. De no superar el período de prueba en el puesto asignado, se le adjudicará automáticamente el siguiente en el orden indicado.

7. Los cambios de puestos antes referidos en ningún caso supondrán ascenso de categoría profesional.

8. El trabajador percibirá las retribuciones del nuevo puesto de trabajo, sin que éstas supongan, en ningún caso y por lo que respecta a los cambios de puestos derivados de las situaciones previstas en el número 1 de este artículo, merma de las retribuciones.

Artículo 13.- CONCURSO DE TRASLADOS.

1. Existirá un Concurso de Traslados de carácter anual para la provisión de las plazas vacantes. Dicho concurso será convocado en el mes de septiembre, resolviéndose el mismo en el plazo de 2 meses a partir de la fecha de la convocatoria.

   El resultado del concurso será publicado en el "B.O.P. de Burgos".

   Se exceptúan de lo dispuesto en el párrafo anterior las plazas que se ofrezcan a promoción interna y turno libre, así como las de libre designación, aquellas que, incluidas en un plan de empleo, así lo determine el mismo.

   Para el colectivo de conserjes el concurso de traslados podrá convocarse en otras fechas.

2. Requisitos para participar en el concurso:

   a) Pertenecer a la plantilla de personal laboral fijo con relación de servicios continuos en la Administración Municipal, incluido el personal en excedencia.

b) No estar sujeto a sanción disciplinaria que inhabilite para el trabajo.

c) Poseer una antigüedad de al menos un año, con carácter fijo, al servicio de la Administración Municipal.

d) Haber permanecido al menos dos años en el puesto de trabajo obtenido por este procedimiento.

e) El desempeño de un puesto de trabajo comprendido dentro de la misma categoría profesional y, cuando así se requiera especialidad.

Por excepción y siempre que reúna los requisitos y aptitudes precisas para su desempeño, podrá concursar a categoría profesional diferente del mismo grupo profesional o del grupo inferior, el personal excedente al que, durante su situación de excedencia, le haya sido o sea suprimida su categoría profesional y, en su caso, especialidad o cuyo puesto de trabajo haya sido o sea declarado a "funcionarizar", siempre y en tanto que, en este último caso, no se le permita acceder a la funcionarización o no reúna los requisitos de titulación exigidos para ella.

Así mismo, también de manera excepcional y siempre que reúna los requisitos y aptitudes precisas para su desempeño, podrá concursar a categoría profesional diferente del mismo grupo profesional o del grupo inferior el personal en excedencia voluntaria que con ocasión de reordenación o reestructuración administrativa posterior a su pase o acceso a la situación de excedente devenga en utópico su derecho al reingreso por no existir puestos de su categoría y, en su caso, especialidad o que, aun existiendo, hayan transcurrido más de seis meses, a contar desde el siguiente al de finalización de su situación de excedencia, sin haberse producido ninguna vacante de su categoría y, en su caso, especialidad.

Por su parte, los trabajadores trasladados por causas de salud con carácter definitivo únicamente podrán participar en posteriores concursos de traslados a idénticos puestos al nuevo que les haya sido adjudicado.

f) Reunir los requisitos establecidos en la Relación de Puestos de Trabajo para el desempeño del puesto al que concursa.

3. La resolución del concurso deberá atenerse al siguiente baremo:

a) Antigüedad en la categoría profesional desde la que se concursa, a razón de 0,02 puntos por mes, y 0,25 por año completo.

No se computará el tiempo de permanencia en situación de excedencia voluntaria por interés particular o por incompatibilidad, ni el tiempo de suspensión del contrato por las causas previstas en los apartados d) y e) del art. 40 de este Convenio.

Cuando un trabajador se encuentre desempeñando temporalmente funciones correspondientes a otra categoría, es decir, en los supuestos a que se refieren los artículos 14, 15, 16 y 17 la antigüedad se computará en la categoría de origen.

b) Antigüedad al servicio de cualquier Administración Pública, 0,01 puntos por mes en cualquier puesto de trabajo.

c) Cursos de Formación relacionados con el puesto de trabajo al que se concursa a razón de 0,10 puntos por cada 20 horas de curso impartido por un Organismo Oficial u homologado, hasta un máximo de 1,5 puntos.

d) En caso de empate entre dos o más solicitantes se atenderá a la puntuación obtenida en el apartado a), de persistir el empate se acudirá al apartado c), y, de continuar aquél, se acudirá al apartado b), y, de continuar aquel, se deshará en función de la mayor edad del aspirante.

4. Las solicitudes dirigidas al Ilmo. Sr. Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Burgos, se presentarán en modelo oficial, debidamente cumplimentadas y acompañadas de la documentación, en ejemplar original, acreditativa del cumplimiento de los requisitos y méritos alegados.

   Las solicitudes que presenten faltas, adolezcan de defectos subsanables o no se hagan acompañar de los documentos preceptivos se tendrán por incompletas y no producirán efectos hasta que hayan sido debidamente corregidas por el interesado las deficiencias observadas, a cuyo efecto se pondrán en conocimiento de éste otorgándole un plazo de diez días para subsanarlas.

5. Existirá una Comisión de Traslados, de la que formarán parte junto a los representantes que libremente designe la Administración Municipal, un representante de cada una de las centrales sindicales con presencia en el Comité de Empresa.

6. Existiendo más de una plaza vacante en el destino solicitado susceptible de ser adjudicada al solicitante, la adjudicación recaerá en su caso, sobre la no cubierta interinamente. Si todas estuvieran cubiertas por personal interino se adjudicará la ocupada por el trabajador más antiguo en el puesto, con preferencia sobre el más nuevo.

7. Plazos posesorios.

   a) El comienzo de la prestación del servicio en el nuevo puesto será el día 01 de enero del año siguiente a la realización del concurso.

   b) El Ilmo. Sr. Alcalde-Presidente del Ayuntamiento podrá diferir el cese por necesidades del servicio, hasta tres meses, debiendo comunicarse también tal decisión al interesado y a la Unidad a que haya sido destinado el trabajador.

      Asimismo podrá ser prorrogada la toma de posesión en el caso de que la plaza obtenida esté ocupada por un contratado por duración determinada hasta que finalice su contrato, no permitiéndose la prórroga del mismo en ningún caso.

   c) En los supuestos anteriores se tendrá en cuenta a todos los efectos la fecha efectiva de la prestación de servicios en el nuevo puesto de trabajo.

8. El destino adjudicado a cada trabajador será irrenunciable.

9. Los traslados derivados de la participación en el concurso tendrán en todo caso carácter voluntario, y en consecuencia no generarán derecho a indemnización alguna.

Artículo 14.- TRASLADOS POR CAUSAS EXTRAORDINARIAS.

Con carácter excepcional y con prevalencia respecto de los traslados voluntarios regulados en el artículo anterior, la Administración, a petición del interesado y a propuesta unánime de la Comisión de Traslados, podrá trasladar a un puesto vacante de su misma categoría, con carácter definitivo o provisional, cuando existan causas graves y probadas de índole personal y de salud.

Artículo 15.- MOVILIDAD FUNCIONAL.

1. La movilidad funcional en el seno de la Empresa, que se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, así como de sus derechos económicos y profesionales, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral, la pertenencia al grupo profesional y el consentimiento del trabajador afectado.

   Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

   Con carácter previo se dará conocimiento del objeto de las movilidades funcionales al Comité de Empresa.

   La movilidad funcional, con carácter general, tendrá una duración máxima de 6 meses. Una vez finalizada el trabajador volverá al puesto que ocupara con anterioridad a la movilidad funcional. En todo caso, los puestos cubiertos en movilidad funcional serán ofrecidos para su provisión por los sistemas establecidos.

   En ningún caso podrá ser considerado como mérito en los procesos de promoción interna y concurso de traslados, los trabajos desempeñados en régimen de movilidad funcional.

2. Aquellos grupos profesionales o trabajadores que teniendo en origen unas funciones o contenidos en su prestación específicos, fueron objeto de Movilidad Funcional con motivo de reestructuraciones organizativas totales o parciales en la sección de adscripción o bien por voluntad unívoca de la Empresa. A título particular el trabajador afectado podrá solicitar la reintegración en otro puesto de trabajo con similares funciones y contenidos en su prestación al del grupo profesional de origen.

Artículo 16.- TRABAJOS DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORÍA.

Sólo podrán realizarse trabajos de superior categoría cuando así lo exijan las necesidades del servicio y ello, por el tiempo imprescindible. En tales casos, será de obligado cumplimiento la comunicación motivada por escrito con una antelación de al menos 48 horas al trabajador y a sus representantes legales.

La realización de funciones de categoría superior por un mismo trabajador, nunca podrá exceder de seis meses en dos años, salvo acuerdo con el Comité de Empresa. En defecto de acuerdo, al trabajador que hubiera agotado el período de seis meses en los dos años antes referidos, no se le podrán volver a encomendar las mismas funciones hasta que transcurran dos años como mínimo desde la finalización de éstas.

El desempeño de funciones de categoría superior no producirá en ningún caso el ascenso automático del trabajador ni la consolidación de las retribuciones inherentes a la misma, teniendo para ello siempre que superar el concurso y pruebas establecidas en los artículos 19 y siguientes del presente Convenio, en las cuales no puntuará en modo alguno el tiempo de desempeño de dichas funciones. En el supuesto de trabajos de superior categoría se abonarán las diferencias retributivas.

El desempeño de tareas correspondientes a categoría inferior a la de un trabajador sólo podrá hacerse por un tiempo no superior a tres meses y por necesidades perentorias e imprevisibles, manteniendo la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 17.- LIBRE DESIGNACIÓN.

Podrán proveerse por este sistema exclusivamente los puestos con categoría igual o superior al puesto de trabajo equiparado al de Técnico Superior con Jefatura.

La provisión por libre designación requerirá en todo caso, convocatoria pública en el B.O.P. de Burgos y como tal deberán figurar en las RR.PP.TT. Los aspirantes deberán reunir las condiciones y requisitos fijados en las mismas.

Los trabajadores que hayan accedido a su puesto de trabajo por este procedimiento podrán ser cesados en cualquier momento discrecionalmente y serán adscritos con carácter provisional a un puesto de trabajo correspondiente a su categoría profesional, en tanto no obtengan otro con carácter definitivo, a cuyos efectos deberá participar con el carácter de forzoso a todas las plazas de su categoría en el concurso de traslados que, con posterioridad a su cese, se convoquen.

En ningún caso el desempeño de un puesto de tal carácter, supondrá la consolidación de las retribuciones inherentes al mismo.

El desempeño de un puesto de estructura orgánica, funcional o de especial cualificación a través del procedimiento de libre designación, no afectará a la categoría profesional del ocupante, el cual conservará la que ostente conforme a este Convenio.

Artículo 18.- PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD.

Si con ocasión de la evaluación de riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores se revelase un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente o así se acreditara, previo informe facultativo, se adoptarán las medidas necesarias para evitar la exposición a dichos riesgos a través de la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Cuando la adaptación antes citada no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada, del feto o del lactante, y así lo certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo por el órgano competente en materia de personal de conformidad con las reglas y criterios a aplicar en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto. De la movilidad practicada se dará cuenta a la Comisión Paritaria.

En el supuesto de ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo se le respetará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Artículo 19.- SELECCIÓN DE PERSONAL.

Las vacantes que hayan sido objeto de oferta de empleo público, se cubrirán por Turno Libre, con la correspondiente reserva para el Turno de Minusvalía.

Los sistemas selectivos serán el concurso, el concurso-oposición y la oposición libre, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente, utilizándose el sistema de concurso-oposición siempre que sea precisa la celebración de pruebas específicas para determinar la capacidad o aptitud de los aspirantes.

Las plazas vacantes serán objeto de dos convocatorias de promoción interna. Por acuerdo de la Comisión Paritaria se indicará si alguna plaza no debe ser objeto de promoción interna por segunda vez.

En el concurso-oposición las pruebas teórico-prácticas representarán el 60% del total de la valoración del proceso selectivo, correspondiendo el 40% restante a la valoración de los méritos.

Artículo 20.- CONVOCATORIA.

1. Las vacantes que se oferten en la convocatoria de promoción interna y las que se incorporen a la oferta de empleo público, serán acordadas por la Comisión Paritaria de este Convenio.

   La Comisión Paritaria informará sobre las bases que resolverán las diferentes convocatorias.

2. Una vez efectuada la calificación final de los aspirantes, el Tribunal Calificador elevará al Ilmo. Sr. Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento la relación de aprobados por orden de puntuación, con indicación de su Documento Nacional de Identidad, no pudiendo rebasar aquélla el número de plazas convocadas. Cualquier propuesta de aprobados que contravenga lo establecido será nula de pleno derecho.

Artículo 21.- PROMOCIÓN INTERNA.

1. Para la provisión por este sistema se reservará con carácter indicativo el cien por cien de las vacantes a que se refiere el artículo anterior, porcentaje que podrá ser disminuido por la Comisión Paritaria en función de la participación que se hubiera dado para cada categoría en la anterior convocatoria de promoción interna.
2. Para concurrir a esta promoción interna el trabajador fijo en situación de activo o en excedencia habrá de acreditar la prestación de servicios efectivos como trabajador laboral fijo de esta Administración en la categoría desde la que promociona durante un periodo mínimo de dos años.

3. En ningún caso podrán producirse ascensos de categoría profesional por el mero transcurso de un determinado tiempo de servicios prestados. La consolidación de cualquier categoría estará sometida a la previa superación del concurso-oposición o concurso correspondiente.

Artículo 22.- TURNO DE MINUSVALÍA.

En las pruebas selectivas serán admitidas las personas con minusvalía en igualdad de condiciones con los demás aspirantes, reservándose a este personal un porcentaje no inferior al 5% de las vacantes de la oferta de cada convocatoria.

En las citadas pruebas se establecerán para las personas con minusvalía que lo necesiten, las adaptaciones posibles de trabajo y medios para su realización.

Las plazas no cubiertas por este turno se acumularán al turno libre.

Artículo 23.- TURNO LIBRE.

Se convocarán por este turno las vacantes no cubiertas por las convocatorias de promoción interna.

Artículo 24.- CESE Y TOMA DE POSESIÓN.

1. Al trabajador que haya obtenido una plaza en la fase de promoción interna le podrá ser diferido el cese en su puesto de trabajo por necesidades del servicio, por un período máximo de un mes, comunicándose esta circunstancia mediante escrito motivado al propio interesado y a la sección correspondiente del puesto adjudicado.
2. Con independencia de lo establecido en el número anterior, el órgano competente en materia de personal podrá conceder una prórroga de incorporación hasta un máximo de veinte días hábiles si así lo solicita el interesado por razones justificadas.
3. En los supuestos anteriores y a todos los efectos, se tendrá en cuenta la fecha efectiva de la prestación de servicios en el nuevo puesto de trabajo..

Artículo 25.- TRIBUNALES DE SELECCIÓN.

Los tribunales que hayan de constituirse para juzgar las pruebas selectivas tanto para promoción interna como turno libre estarán integrados por cinco miembros como mínimo, dos de ellos a propuesta del Comité de Empresa y el resto a propuesta de la Administración Municipal.

Artículo 26.- PERÍODO DE PRUEBA.

Aprobada por el órgano competente de la Administración la propuesta que formule el Tribunal Calificador, se acordará la admisión provisional del trabajador concretándose en el contrato un período de prueba según lo establecido por la legislación vigente.

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso. En el caso de que la rescisión laboral parta de la empresa, se comunicará al Comité de Empresa.

Transcurrido el período de prueba, el trabajador será fijo, computándose a todos los efectos este período.

El nuevo contrato de trabajo se formalizará por escrito.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, y adopción o acogimiento preadoptivo, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpirán el cómputo del mismo.

El período de prueba quedará interrumpido por el cumplimiento del servicio militar o prestación social sustitutoria.

No será exigible período de prueba cuando el trabajador con anterioridad haya ya desempeñado en la empresa, por un período igual o superior al aquí establecido, las mismas funciones, bajo cualquier modalidad de contratación.

Artículo 27.- CONDICIONES PARA EL INGRESO.

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

a) Ser español, sin perjuicio de lo establecido sobre el acceso a determinados sectores de la Función Pública de los nacionales de los demás Estados miembros de la Unión Europea en la Ley 17/1993, de 23 de diciembre, y demás normativa que la desarrolle.

b) Poseer la titulación requerida u obtenerla antes de la finalización del plazo de presentación de instancias.

c) Haber cumplido los 18 años de edad o cumplirlos dentro del plazo de presentación de instancias o solicitudes.

d) Poseer la capacidad necesaria para el desempeño de las correspondientes funciones.

Artículo 28.- Estabilidad en el empleo.

El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido. No obstante, podrán celebrarse contratos de trabajo de carácter temporal o duración determinada de acuerdo con la legislación aplicable.

Los contratos de trabajo que se celebren para atender circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos podrán concertarse para realizar cualesquiera actividades sean propias del ámbito competencial municipal, incluida la atención temporal o excepcional de la carga de trabajo que no pueda absorber la plantilla fija por razón de la existencia de vacantes o bajas prolongadas. También podrá recurrirse a este tipo de contrato para hacer frente al incremento de carga de trabajo que por su propia transitoriedad no justifique una ampliación permanente de la plantilla.

Estos contratos eventuales por circunstancias de la producción podrán tener una duración máxima de 12 meses dentro de un periodo de 18 meses, pudiendo recurrir la Administración a esta modalidad contractual en cualquier periodo de tiempo.

La selección de los trabajadores que sean contratados temporalmente podrá realizarse a partir de las bolsas de empleo que se creen tras la celebración de procesos de selección para cubrir definitivamente, por oposición, concurso-oposición o concurso, plazas de la categoría o grupo profesional que se corresponde con la del trabajador a contratar temporalmente. No obstante, si éstas no existieran, o fuera una exigencia dimanante de la convocatoria de cualquier subvención o transferencia con cargo a la cual obtener fondos para hacer frente a estas contrataciones o de cualesquiera otras exigencias normativas, también se podrá recurrir a Ofertas de Empleo que se dirijan a la Administración competente para seleccionar a los trabajadores.

En los contratos temporales de duración determinada concertados por tiempo no superior a seis meses el periodo de prueba será de dos meses. En los contratos temporales de duración determinada concertados por tiempo superior a seis meses el periodo de prueba será de seis meses para los técnicos titulados, y de dos meses para los demás trabajadores.

La situación de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecte al trabajador durante el período de prueba no interrumpen el cómputo del mismo, salvo acuerdo expreso entre el trabajador y el Ayuntamiento de Burgos.

En ningún caso se podrá acudir a los servicios de las Empresas de Trabajo Temporal para la cobertura de puestos de Trabajo incluidos en la R.P.T., o cualquier otro puesto de trabajo dependiente del Excmo. Ayuntamiento.

Artículo 29.- NORMAS SUPLETORIAS.

En lo no previsto en este Capítulo en materia de Selección y Contratación de Personal, se estará a lo establecido en la normativa vigente en materia de contratación laboral.

Así mismo, en lo no previsto en este Capítulo en materia de movilidad, se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO VI: Formación y perfeccionamiento profesional

Artículo 30.- DERECHO A LA FORMACIÓN

1. Para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de cursos de perfeccionamiento para el puesto de trabajo, de formación general, de apoyo a la promoción y de reconversión organizados por el Excmo. Ayuntamiento, todo ello con la participación de los representantes de los trabajadores, por medio de la Comisión Paritaria que se constituirá en Mesa de Formación cuando esta sea necesaria y que tiene como misión, estudiar e informar las actuaciones que se refieran a la Formación y Perfeccionamiento del personal.

2. En este sentido la citada Mesa de Formación realizará anualmente, con carácter general y con la antelación necesaria un análisis de necesidades y objetivos de formación profesional en sus centros y organismos, con el fin de realizar la programación correspondiente.

3. Los cursos que convoque el Excmo. Ayuntamiento, para el personal a su servicio, directamente o por medio de organismos oficiales u otras entidades, pertenecerán a una de estas cinco modalidades:

   a) Cursos de perfeccionamiento para el puesto de trabajo. Tienen como objetivo esencial la adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas, normativas o de otro tipo, operadas en los puestos de trabajo, actualizando los conocimientos del trabajador y facilitando una mejora en el desarrollo de sus tareas habituales.

   b) Cursos de formación general. Son aquellas acciones formativas encaminadas a renovar los conocimientos generales del trabajador, que faciliten el acceso a otros puestos de trabajo dentro de su categoría profesional.

   c) Cursos de apoyo a la promoción. Son las actividades de formación dirigidas a proporcionar al trabajador los conocimientos, habilidades, técnicas y motivación que faciliten el acceso a otros puestos de trabajo por medio del sistema establecido para la promoción interna.

      Estos cursos se realizarán teniendo en cuenta los puestos de trabajo vacantes que resulten desiertos en los turnos de promoción interna.

   d) Cursos de reconversión. Facilitarán la adaptación del trabajador a nuevos puestos de trabajo en los supuestos de transformación o modificación funcional de órganos o servicios, o amortización o transformación de sus puestos de trabajo, favoreciendo así la estabilidad en el empleo.

   e) Cursos de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 31.- ASISTENCIA A CURSOS.

1. El trabajador, de conformidad con lo previsto en el artículo 23 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, tendrá derecho a asistir a los cursos de formación general, perfeccionamiento y promoción a los que se refiere el número 3. a) b) c) y e) del artículo anterior organizados por el Excmo. Ayuntamiento, disfrutando de los beneficios que a continuación se relacionan:

   Al permiso necesario para la asistencia al curso durante el tiempo de desarrollo del mismo, incluido el necesario para su desplazamiento, así como los gastos de matrícula, desplazamiento y dietas que procedan, sin que en ningún caso haya perdida de haberes y con reserva del puesto de trabajo.

2 Cuando el Excmo. Ayuntamiento organice cursos de reconversión, cuya asistencia sea obligatoria, el tiempo de ésta se considerará como de trabajo efectivo, con las mismas circunstancias del apartado anterior. En otro caso, se aplicará lo establecido en el apartado 1 anterior.

3. El Excmo. Ayuntamiento podrá autorizar la asistencia a los trabajadores a cursos, seminarios, mesas redondas o congresos referentes a su especialidad y trabajo específico, cuando de la asistencia a los mismos se puedan derivar beneficios para la organización. La asistencia a estas actividades formativas será obligatoria para el trabajador, a quién se le abonará, además de su salario, los gastos en concepto de matricula, desplazamiento, material y dietas que procedan, originados con la asistencia a las citadas actividades formativas. La designación para la asistencia a dichas actividades será rotativa entre los trabajadores que reúnan las características necesarias

para un buen provecho del mismo. Se tendrán en cuenta las circunstancias personales y familiares del trabajador, alegadas por éste, y será necesaria la consulta previa a los representantes de los trabajadores, que emitirán el correspondiente informe.

4. Cuando sea el trabajador quien, por propia iniciativa, solicite la asistencia a algún curso, seminario, mesa redonda o congreso no organizado por el Excmo. Ayuntamiento deberá remitirse la petición a la Sección de Personal con una antelación mínima de una semana.

   a) Cada solicitud de asistencia a estos cursos deberá ser informada favorablemente por el jefe de la sección o área y deberá tener el visto bueno del Concejal responsable de la citada sección o área, este informe en todos los casos deberá ser motivado.

   b) La Mesa de Formación tendrá conocimiento e informara en su caso, sobre la procedencia o no de la autorización.

   c) De la resolución adoptada por la Sección de Personal, se dará traslado tanto al solicitante como a la Mesa de Formación. Si no hubiera respuesta por parte del Excmo. Ayuntamiento se considerará silencio administrativo positivo.

   d) El Trabajador deberá acreditar ante la Sección de Personal una vez finalizado el curso la asistencia al mismo.

   e) El trabajador que asista a estos cursos, tendrá la obligación de poner a disposición de sus compañeros los materiales del curso, así como las explicaciones que sean demandadas por aquellos para la compresión del citado curso.

   f) En el supuesto contemplado en el presente apartado se le abonará al trabajador, además de su salario, los gastos en concepto de matricula, desplazamiento, material y dietas que procedan, originados con la asistencia a los citados cursos

5. Tendrán la misma consideración que el punto anterior, los cursos organizados o promovidos por los Sindicatos.

CAPITULO VII: Equiparación y retribuciones.

Queda excluido de este capítulo el personal laboral procedente del extinto servicio municipalizado de desarrollo urbano y fomento de la construcción, los cuales se regirán para todo aquello contemplado en el presente capitulo por lo determinado en el Anexo I del presente convenio.

Artículo 32.- EQUIPARACIÓN DEL PERSONAL LABORAL CON EL PERSONAL FUNCIONARIO.

1. Con el objeto de que la realización, por los trabajadores municipales, de las mismas funciones sean retribuidas con idénticas retribuciones económicas; se procede a la equiparación de las retribuciones económicas del Personal Laboral afectado por este Convenio con el Personal Funcionario del Excmo. Ayuntamiento de Burgos.

   Las tablas de equiparación económica de los trabajadores municipales son las que se expresan a continuación:

Personal Laboral	Personal Funcionario	Grupo	Nivel
Técnico Superior de sistemas y tecnologías de la información con Jefatura, Técnico Jefe de la Sección de Empleo	Jefe de Sección	A1	26
Técnico Superior de sistemas y tecnologías de la información	Adjunto Jefe Sección	A1	24
Técnico orientación profesional	Técnico inclusión social	A1	24
Técnico superior	Técnico superior	Al	24
Técnico de gestión de sistemas e informática Técnico de explotación Técnico gestión proyectos y modernización Técnico formación y empleo Agente empleo	Técnico medio	A2	22
Arquitecto Técnico, Ingeniero Técnico de 0. Publicas	Arquitecto Técnico, ingeniero Técnico Obras Publicas	A2	22
Delineante	Delineante	Cl	18
Administrativos	Administrativo	Cl	18
Técnico auxiliar informática	Administrativo	Cl	18
Agentes Tributarios, Oficial I• Tributario	Administrativo	Cl	18
Aux. Adm. Jefe de Grupo	Aux. Administrativo	C2	18
Aux. Administrativo	Aux. Administrativo	C2	18
Auxiliar Biblioteca	Auxiliar Biblioteca	C2	18
Encargado	Ayudante	C2	18
Regente	Encargado conductores	C2	17
Vigilante, Oficial 1", Oficial 1" mantenimiento ,Jefe de sala	Oficial	C2	16
Almacenero	Ayudante	AP	14
Oficiales 2"	Ayudante	AP	14
Subalterno, Peones Especializados, Personal de limpieza	Ayudante	AP	14

Artículo 33.- RECIPROCIDAD.

Los acuerdos de carácter económico o retributivo pactados entre la Administración Municipal y las representantes del personal funcionario tendrán su traslado automático a las tablas salariales del personal laboral, para aquellas categorías profesionales en las que expresamente se haya contemplado la igualdad o equiparación retributivas bruta anual respecto de otras categorías de la escala funcionarial.

De igual modo, los acuerdos pactados con las representantes del personal laboral de la Administración Municipal deberán tener igual tratamiento y repercusión en las retribuciones de Los funcionarios sobre las cuales se haya establecido dicha equiparación.

La fecha de devengo de cualquiera de las retribuciones que se pacten, será la misma para todas las categorías que se equiparan.

Artículo 34.- ESTRUCTURA SALARIAL.

1. Retribuciones básicas.

a) Salario base. La cuantía del salario base del personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Burgos, será la que se fije para cada una de las categorías equiparadas, en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año correspondiente.

Personal Laboral

GRUPO	Cuantía Mensual Salario Base
A	161.186 pesetas
B	136.803 "
C	101.977 "
D	83.384 "
E	76.123 "

b) Antigüedad. Los trienios, consistentes en una cantidad igual para cada grupo a los que se ha equiparado las categorías profesionales, por cada tres años de servicio en dicha categoría.

En el caso que un trabajador preste sus servicios sucesivamente en diferentes categorías tendrá derecho a seguir percibiendo el importe de los trienios devengados en las categorías anteriores.

Cuando un trabajador cambie de categoría antes de completar un trienio, la fracción de tiempo transcurrido se considerará como tiempo de servicios prestados en la nueva categoría.

En todo caso y a efectos de antigüedad al Personal Laboral fijo se le reconocerán los periodos de tiempo de servicios prestados en otras Administraciones

públicas, así como los prestados en este Ayuntamiento con carácter interino o eventual.

Los trienios empezarán a devengarse a partir del día 1º del mes siguiente en que se cumpla cada trienio y a partir de dicho mes se percibirán en todas las mensualidades y en las pagas extraordinarias. Los trienios que se cumplan el primer día del mes, se percibirán en la nómina de dicho mes.

GRUPO	Cuantía Mensual Trienio
A	6.191 pesetas
B	4.953 “
C	3.717 “
D	2.483 “
E	1.862 “

2. Retribuciones complementarias.

a) Complemento de Destino. Es el complemento correspondiente al nivel del puesto que se desempeñe según la tabla de equiparación con el personal funcionario. Su devengo tendrá carácter mensual.

Nivel	Cuantía Mensual	Nivel	Cuantía Mensual
Nivel 29	126.957 “	Nivel 20	64.240 “
Nivel 28	121.617 “	Nivel 19	60.957 “
Nivel 27	116.276 “	Nivel 18	57.676 “
Nivel 26	102.010 “	Nivel 17	54.394 “
Nivel 25	90.505 “	Nivel 16	51.118 “
Nivel 24	85.165 “	Nivel 15	47.835 “
Nivel 23	79.828 “	Nivel 14	44.556 “
Nivel 22	74.486 “	Nivel 13	41.274 “
Nivel 21	69.155 “	Nivel 12	37.991 “

b) Complemento Específico. Está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación y responsabilidad. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo.

Categorías	Complemento Especifico Cuantía Mensual
3 Técnicos Superior con Jefatura	185.015 pesetas
6 Técnicos Superior	144.876 “
1 Ayudante no titulado	144.876 “
1 Arquitecto Técnico, 2 Ayudantes O. Públicas, 4 Ayudantes no titulados	122.652 “
1 Delineante 1ª, 1 Dibujante, 1 Topógrafo 2ª	54.936 “
4 Aux. de Laboratorio	54.936 “
5 Oficiales 1ª Adm., 7 Agentes Tributarios, 7 Oficiales 1ª Of., 1 Oficial 1ª Tributario	52.973 “
1 Aux. Adm. Jefe de Grupo	55.156 “
12 Aux. Administrativo, 1 Aux. Biblioteca	50.000 “
2 Encargados	70.296 “
6 Capataces de Oficio	70.632 “
1 Almacenero, 20 Oficiales 1ª (Albañil, Mecánico, Electricista, Carpintero, etc..)	48.826 “
17 Oficiales 2ª	45.723 “
26 Subalternos, 5 Guardas-Portero, 65 Peones Especializados, 1 Limpiadora, 4 Peones Urba.	42.686 “
Peón	35.494 “

c) Complemento de Quebranto de Moneda. Se establece un plus de 2.200 pesetas mensuales para aquellos puestos de trabajo en que deban manejar y trabajar con moneda, expresamente autorizados para realizar cobros y pagos en metálico. Los trabajadores que realicen estas funciones ocasionalmente, cobraran la parte proporcional correspondiente.

d) Complemento de Turnicidad. Retribuye la prestación de servicios en régimen de turnos de mañana y tarde; se abonarán 14.500 pesetas mensuales.

Este complemento, cuando no se realice la jornada durante la totalidad del mes, se percibirá por la parte proporcional, para estos cómputos el mes se entiende de 30 días.

e) Complemento de Peligrosidad, Toxicidad y Penosidad. Se percibirá por la realización habitual de trabajos en puestos excepcionalmente peligrosos, penosos o tóxicos, previa valoración, en su caso, de los informes emitidos por el Comité de Seguridad y Salud y resolución favorable de la Comisión de Personal. Se abonará por este complemento un 20% del salario base de cada trabajador mensualmente. Este complemento dejará de percibirse cuando cesen las causas que motivaron su concesión.

f) Complemento de Nocturnidad. Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 10 de la noche y las 06 de la mañana. Para la aplicación de este complemento se considerará trabajador nocturno aquel que realice normalmente en periodo nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así

como aquel que se prevea que puede realizar en tal período una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual. Se abonará por este complemento un 25% del salario base de cada trabajador mensualmente.

g) Complemento de Conducción. Será exclusivo para aquellos trabajadores que expresamente hayan sido autorizados para conducir vehículos municipales. La autorización para conducir los citados vehículos y por consiguiente percibir este complemento, se otorgará a todos aquellos trabajadores, que estando capacitados para ello, soliciten su concesión, en el supuesto que los solicitantes superen el número de puestos, se establecerá por parte de la jefatura del servicio o sección con fecha 01 de enero de cada ejercicio, o cuando se produzca la necesidad, un sistema rotatorio equitativo entre todos los solicitantes, el cual será comunicado a la sección de personal para el oportuno devengo de este complemento. Este complemento se percibirá cuando se realice efectivamente la conducción del vehículo municipal.

Se abonará por este complemento 50 euros mensuales.

h) Complemento de mercadillos. En el caso en el que los empleados atiendan mercadillos, se remunerarán las condiciones específicas del trabajo de estos empleados. Por este concepto se abonará mensualmente la cantidad de 300 euros mensuales.

3. Retribuciones de carácter personal.

a) Plus de asistencia. Será el equivalente al que percibe el personal funcionario de este Ayuntamiento en concepto de productividad, siendo su cuantía la misma que la del grupo y nivel equiparado.

GRUPO Y NIVEL	Cuantía Mensual Salario Base
A-24	35.976 pesetas.
A-22	31.712 “
B-20	26.975 “
C-17 Aux-lab.	17.609 “
C-17	17.445 “
D-17	14.828 “
D-16	15.805 “
D-14	14.828 “
E-14,13 y 12	13.340 “

b) Complemento Personal de Antigüedad. Las cantidades que a 31 de diciembre de 2.000 viniera percibiendo mensualmente cada trabajador perteneciente al extinto servicio de urbanismo en concepto de antigüedad más una cantidad fijada por la Administración Municipal en concepto de indemnización por el cambio de la percepción de dicha antigüedad por trienios, se consolidarán como complemento personal no absorbible de antigüedad, y revisable anualmente en igual porcentaje que el Salario Base. La fecha fijada en este complemento podrá variar en función de lo establecido en la Cláusula Adicional Decimocuarta.

c) Complemento de Garantía Personal. Este complemento anteriormente denominado "Ad personam", garantiza que se respetarán las condiciones y retribuciones personales que con carácter global y en cómputo anual superen lo pactado en el presente convenio.

Se respetarán los incrementos porcentuales establecidos en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio. Este complemento sólo será absorbible en el supuesto que los incrementos superen lo marcado en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Se abonará en doce mensualidades.

4. Complementos de calidad y cantidad de trabajo

a) Trabajo en festivo, sábados y domingos. Destinado a retribuir al personal que realice su jornada laboral en días festivos, sábados y domingos. Su cuantía será de 50 euros por jornada efectivamente trabajada."

b) Horas Extraordinarias.

Las partes firmantes al objeto de favorecer la creación de empleo, se comprometen a reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias, esto es, de las realizadas por encima de la jornada laboral obligatoria, que serán de realización voluntaria con las excepciones que a tal voluntariedad contemple la normativa que resulte de aplicación. En todo caso serán obligatorias cuando se trate de horas necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, o que afecten a servicios públicos esenciales o a la salud o integridad de la persona.

En este artículo se regula la remuneración en metálico y la compensación de tiempo de trabajo por tiempo de descanso retribuido que se reconocerá a los trabajadores por la realización de horas extraordinarias.

1. Remuneración y compensación por tiempo de descanso retribuido por la realización de horas extraordinarias.

1.1. Las horas extraordinarias serán remuneradas de la siguiente manera:

a. El 50% de cada una de las horas realizadas en un servicio extraordinario se gratificará económicamente, a tal efecto, se entenderá por servicio aquél que conjuntamente considerado justifique la realización de las horas extras.

Los trabajadores a los que resulta de aplicación este convenio percibirán las gratificaciones que a continuación se detallan atendiendo al grupo de titulación al que pertenezcan como empleados públicos y al nivel de complemento de destino atribuido al puesto que desempeñan durante la prestación del servicio extraordinario.

Si se crearan puestos de trabajo reservados para su desempeño por trabajadores que pertenezcan a grupos de titulación y/o niveles distintos a los contemplados en las tablas en las que se refleja el valor de la hora extraordinaria, previa negociación, se procederá a determinar el citado valor mediante resolución municipal que adopte el órgano competente.

SB	CD	HORA EXTRA NORMAL 50% tiempo 50% metálico (€)	HORA EXTRA FESTIVA ó NOCTURNA 50% tiempo 50% metálico (€)
A1	26 a 28	65,00	90,00
A1	24 y 25	55,00	75,00
A2	22 y 23	45,00	55,00
A2	16 a 21	40,00	50,00
C1	18 a 20	30,00	40,00
C2	16 a 20	27,00	35,00
AP	Hasta 14	27,00	35,00

b. El 50 % restante se compensará en tiempo libre.

El 50% de las horas extras que realice el trabajador por servicio las compensará por tiempo libre de descanso retribuido mediante la aplicación a la hora extra de trabajo del siguiente índice ponderado.

- Por cada hora extraordinaria normal: 2 horas de tiempo libre.
- Por cada hora extraordinaria nocturna o festiva: 2.5 horas de tiempo libre.
- Por cada hora extraordinaria nocturna y festiva: 3 horas de tiempo libre.

Si la necesidad de realizar horas extraordinarias para atender un mismo servicio se prolonga por más de un mes, el trabajador podrá solicitar, al comienzo de cada mes, ser remunerado íntegramente en dinero o en tiempo, en los términos que a continuación se desarrollan.

1.2. No obstante lo previsto en el párrafo 1.1 anterior el trabajador podrá optar por ser remunerado íntegramente en dinero mediante la percepción de las siguientes cantidades:

SB	CD	HORA EXTRA NORMAL 100% metálico (€)	HORA EXTRA FEST-NOC 100% metálico (€)
A1	26 a 28	55,00	75,00
A1	24 y 25	45,00	65,00
A2	22 y 23	35,00	50,00
A2	16 a 21	30,00	45,00
C1	18 a 20	25,00	35,00
C2	16 a 20	20,00	30,00
AP	Hasta 14	20,00	30,00

1.3. En caso de que el trabajador opte por la compensación íntegra en tiempo de descanso retribuido de la totalidad de las horas extraordinarias realizadas en un servicio, el índice de ponderación será el siguiente.

- Por cada hora extraordinaria normal: 2.5 horas de tiempo libre.
- Por cada hora extraordinaria nocturna o festiva: 3 horas de tiempo libre.
- Por cada hora extraordinaria nocturna y festiva: 3.5 horas de tiempo libre.

1.4. No obstante, si por escasez de recursos o por cualquier otra motivación que habrá de sustentarse en el informe que al respecto haya de emitir el responsable del área, no fuera posible sin afectar al correcto desenvolvimiento de los servicios acceder a la compensación en tiempo íntegra o parcial, el trabajador será remunerado en metálico con arreglo al valor de la hora extraordinaria descrito en la anterior letra a, salvo que se aprecie de oficio la posibilidad de autorizar la compensación en tiempo incluso una vez trascurrido el plazo al que se refiere el último párrafo del apartado 1.5., en cuyo caso prevalecerá esta compensación en tiempo sobre la remuneración en dinero.

1.5. En todo caso, la fijación de las fechas y horario para el disfrute de la compensación de tiempo de trabajo por tiempo libre estará subordinada a las necesidades del servicio. Por medio de Instrucción, que se someterá a previa negociación, se desarrollarán los criterios para el disfrute de esta compensación en tiempo.

Se podrá disfrutar de la compensación en tiempo libre hasta el 31 de diciembre del ejercicio siguiente a aquél en el que se hayan realizado las horas extras. Transcurrido este plazo, y siempre que no haya prescrito su derecho al cobro, se remunerarán en metálico atendiendo a los valores del apartado 1.2.

1.6. El Ayuntamiento de Burgos facilitará información mensual al Comité de Empresa sobre las horas extras abonadas. El número de horas extraordinarias realizado por cada trabajador en ningún caso podrá superar el tope máximo legal establecido por el Ordenamiento Jurídico vigente, o en su defecto, del que se acuerde en el seno de la Mesa Negociadora, no obstante, no se tendrá en cuenta para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

1.7. Los trabajos extraordinarios fuera de la jornada se realizarán en los casos excepcionales que así lo demanden y como consecuencia directa del servicio en supuestos tales como: imprevistos, ausencias, alteraciones en turnos de personal u otras circunstancias sobrevenidas.
En estos casos será preceptiva para su remuneración la debida justificación de su realización por parte del responsable de la dependencia, que la remitirá al Servicio de Personal para su tramitación.
Serán servicios extraordinarios estructurales las realizadas con la debida autorización escrita del órgano administrativo competente en materia de personal, previa petición del responsable de la unidad en la que se hayan de prestar. En todo caso, será obligatoria la previa petición por escrito del responsable y contar con autorización para realizarlos. En el escrito de petición se indicarán el número de horas que es preciso que realice cada trabajador, debiéndose ofertar previamente entre todos los que puedan realizar el trabajo requerido.

1.8. A estos efectos se considera hora extraordinaria de trabajo toda fracción superior a 45 minutos e inferior a 60 minutos.

1.9. En todo caso, el valor de la hora extraordinaria será el vigente en la fecha en la que haya sido realizada. Esta cantidad será incrementada siempre mediante

la aplicación del porcentaje de actualización de las retribuciones del personal funcionario al servicio de sector público que incorpore las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

1.10. Tendrá la consideración de hora nocturna la realizada entre las 22.00 h. y las 6.00 h.

1.11. Con el fin de limitar el uso de las horas extraordinarias a fin de favorecer la creación de empleo, el número de horas extraordinarias retribuidas en metálico no podrá superar las 35 horas anuales. Dicho limite se podrá superar, excepcionalmente, por carencia de personal en el área o servicio determinado.

2. Actos protocolarios y bodas

Por la realización de actos protocolarios por parte de maceros, infanzones, timbaleros, etc. y por razón de la atención a las bodas fuera de la jornada laboral por parte de personal administrativo, se percibirán las siguientes cantidades:

- 100 € por jornada de mañana o tarde, y 150 € por jornada de mañana o tarde si se tratase de domingo o festivo.

  El personal que realice funciones subalternas con ocasión de la atención a bodas percibirá las siguientes gratificaciones extraordinarias:

- 80 € por jornada de mañana o tarde, y 120 € por jornada de mañana o tarde si se tratase de domingo o festivo.

  El personal que realice funciones subalternas con ocasión de la atención a actos protocolarios percibirá las siguientes gratificaciones extraordinarias:

- Actos protocolarios durante San Pedro y San Pablo, San Lesmes, Corpus y Curpillos, Domingo de Ramos, Jueves Santo y Viernes Santo: 100 € jornada, y 120 € jornada si estas fechas son declaradas festivas.
- Restantes actos protocolarios: 80 € jornada.

Los servicios protocolarios a los que se refiere este último párrafo podrán ser remunerados mediante el reconocimiento del derecho a compensar tiempo de trabajo por tiempo libre. A tal efecto, el trabajador que opte por la compensación en tiempo libre deberá antes del 1 de enero de cada año manifestar por escrito su interés en recibir este tratamiento a lo largo de todo ejercicio siguiente (en caso contrario se considerará que opta por la remuneración en metálico) durante el cual no podrá variar su decisión. En este caso, el trabajo que realice por jornada, con independencia de su duración, será compensado con 9 horas de tiempo libre.

Estas cantidades en metálico recogidas en este artículo serán incrementadas siempre mediante la aplicación del porcentaje de actualización de las retribuciones del personal municipal que incorporen las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

c) Incentivo de Productividad. El que percibe el Personal Laboral adscrito al Servicio de Inspección de Rentas y Exacciones de conformidad con los Acuerdos Plenarios que lo regulan y en su caso cualquier otra sección o servicio al que se aplique un acuerdo de iguales o similares características.

5.Complementos de vencimiento periódico superior al mes.

a) Pagas Extraordinarias. Son dos, de devengo semestral y se harán efectivas en las nóminas de los meses de junio y diciembre. La paga extra de navidad inicia su devengo el día 1 de julio hasta el 31 de diciembre, y la de verano comienza su devengo el día 1 de enero hasta el día 30 de junio. Su cuantía está definida por la suma del salario base, la antigüedad y el complemento personal de antigüedad correspondientes a un mes. El personal que ingrese o cese durante el año percibirá la parte proporcional de las pagas extraordinarias según el tiempo trabajado.

b) Ayuda de Vacaciones. Serán dos pagas al año, por un importe cada una, igual a la suma del complemento de destino más el complemento especifico correspondientes a un mes. Se devengará junto a las nóminas de los meses de junio y diciembre. . El personal que ingrese o cese durante el año percibirá la parte proporcional de la ayuda de vacaciones según el tiempo trabajado.

Artículo 35.- R etribuciones.

Todo trabajador regulado por el presente convenio tendrá unas retribuciones mínimas mensuales consistentes en: Salario base, Antigüedad (si hubiera derecho a ella), Complemento de Destino, Complemento Específico y Plus de Asistencia.

El resto de retribuciones se devengaran a aquellos trabajadores que cumplan los requisitos señalados para su percepción, ya sean de carácter complementario o personal, no siendo excluyentes las percepciones complementarias con las personales.

CAPITULO VIII. Jornada laboral

Artículo 36.- JORNADA LABORAL.

1. La jornada laboral ordinaria para todos los trabajadores regulados por el presente Convenio será de lunes a viernes de 8,00 a 15,00 horas, 35 horas por semana, 1535 horas anuales.
2. Los centros de trabajo, atendiendo las especiales características de su puesto, establecerán un calendario de trabajo anual, siendo aprobado por la Corporación Municipal, previa negociación con el Comité de Empresa, antes del uno de enero del año que corresponda. Dándose conocimiento de este al Comité de Empresa.
3. El tiempo de descanso para el bocadillo se fija en veinte minutos y se considerará tiempo de trabajo efectivo.
4. Todo el personal tendrá obligación de fichar la entrada, salida y ausencias del puesto de trabajo. El Excmo. Ayuntamiento a través de la Sección de Personal podrá regular las normas para el control de las ausencias del puesto de trabajo.
5. Las fiestas laborales con carácter retribuido y no recuperables serán las nacionales, autonómicas y locales.
6. Los días 24 y 31 de diciembre, y el 22 de mayo "Santa Rita", así como el Patrón de cada servicio o sección, permanecerán cerradas las dependencias municipales, teniendo estos días carácter retribuido y no recuperable. En el supuesto que estos días cayeran en sábado o domingo el Comité de Empresa, dentro del primer mes del ejercicio en curso, exceptuándose el de la firma del presente convenio que se hará dentro de los treinta días naturales siguientes a su Firma, remitirá al Excmo. Sr. Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento la petición de traslado al primer

día laborable siguiente, siendo respondida la citada petición dentro de Los 45 días hábiles siguientes a su presentación en el Registro del Excmo. Ayuntamiento. En el supuesto que no hubiera respuesta, se entenderá favorable por silencio administrativo. El personal laboral que realice su trabajo en Los colegios públicos prestaran servicio en el CEIP correspondiente, pudiendo disfrutar, en su lugar, de cinco días de Libre disposición en periodo no lectivo como compensación.

7. Durante la semana de las Fiestas Patronales de San Pedro y San Pablo, la jornada de trabajo será de 9,00 a 13,00 horas.

CAPITULO IX: Vacaciones, permisos y licencias

Artículo 37.- VACACIONES.

1. Los empleados municipales a los que resulta de aplicación este Convenio tendrán derecho a disfrutar durante cada año natural completo de servicio activo de unas vacaciones retribuidas de 22 días hábiles, o los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor.
2. Las vacaciones anuales, subordinadas en todo caso a las necesidades del servicio, podrán disfrutarse, a elección del trabajador, ininterrumpidamente o en períodos fraccionados dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente.

   En el caso de períodos fraccionados, los veintidós días laborables podrán distribuirse libremente por el interesado, siempre que quince días laborables se disfruten en períodos como mínimo de siete días naturales consecutivos, y los siete restantes podrán disfrutarse por días laborables, no necesariamente consecutivos.
3. Este régimen general de disfrute de las vacaciones admitirá excepciones, entre otras, y sin carácter excluyente, en Los siguientes supuestos:

   3.1. El personal vinculado a la denominada Brigada de Obras disfrutará de las siguientes vacaciones anuales retribuidas en dos periodos:

   a) El primer periodo que abarcara quince días laborables en el mes de agosto.

   b) El segundo periodo de quince días laborales entre Los meses de diciembre y enero debiendo disfrutarse, en cualquier caso, junto con las fiestas de Navidad.

   Ambos periodos se fijarán previa negociación entre el Comité de Empresa y la Corporación al elaborar el calendario laboral anual.

   3.2. Cuando se produzca el cierre o inactividad de un centro de trabajo, el personal del mismo vendrá obligado a disfrutar sus vacaciones coincidiendo con dicho cierre o inactividad.

   Así, entre otros, el personal de los centros docentes deberá disfrutar de sus vacaciones en periodos no lectivos. En los colegios en los que haya más de un Conserje se distribuirán las vacaciones de modo que el colegio esté continuamente atendido durante las fechas en las que no esté cerrado.

   3.3. Empleados que por razón de los servicios que presten, por la naturaleza o peculiaridad de sus funciones, centros en los que trabajen u otras razones de servicio o utilidad pública deban disfrutar de las vacaciones anuales durante

periodos concretos determinados por la Administración, en cuyo caso, las excepciones al régimen general serán decretadas por la Alcaldía, previa negociación con los representantes sindicales.

4. Cuando el disfrute de las vacaciones se pretenda llevar a cabo en los meses de junio, julio, agosto y septiembre la solicitud se efectuará en el mes de abril, y para el resto de los meses con veinte días de antelación a la fecha en que se pretenda disfrutar.

   A la vista de las solicitudes que vaya presentando su personal, en cada órgano o unidad administrativa competente se confeccionará un calendario de disfrute de los períodos vacacionales y se autorizarán por el responsable garantizando, en todo caso, el normal funcionamiento de los servicios. Este calendario se fijará de acuerdo con los siguientes criterios:

   a) Se procurará que la distribución de turnos se efectúe de común acuerdo entre el personal.

   b) De no llegarse a ningún acuerdo, en primer lugar, se elegirá el turno vacacional por antigüedad al servicio del Ayuntamiento de Burgos, recurriendo a partir de este criterio a un sistema rotativo para años sucesivos.

   c) Cuando el trabajador haya elegido su período vacacional en turno preferente respecto de otros compañeros de su misma sección o departamento, y desee realizar alguna modificación en el periodo o periodos vacacionales elegidos, no podrá en ningún caso, introducir ningún cambio en su período vacacional que obligue a los demás compañeros a modificar el que hubieran elegido, y deberá en cualquier caso, comunicarlo al menos con un mes de antelación al Jefe de la sección o Servicio correspondiente, quien a su vez deberá ponerlo en conocimiento de los compañeros que pudieran verse afectados, o que deseen elegir el período vacacional que, con motivo del cambio solicitado, pudiera quedar vacante.

5. Los periodos vacacionales asignados podrán modificarse dentro del año natural, siempre previa autorización del responsable y salvaguardando las necesidades del servicio.

6. Una vez solicitadas y autorizadas las vacaciones, cuando el empleado público se encuentre en situación de baja debidamente justificada en el momento de iniciar el período o períodos vacacionales, incluido el mismo día de su inicio, podrán solicitar el cambio de fecha de disfrute siempre que éste se pretenda llevar a efecto dentro del año natural correspondiente.

   Podrá procederse a la interrupción del período o períodos vacacionales, pudiendo disfrutarse de los mismos con posterioridad, pero siempre dentro del año natural, cuando se produzca internamiento hospitalario, conlleve o no declaración de una situación de incapacidad transitoria, siempre que la duración de dicha hospitalización y, en su caso, de la incapacidad transitoria, supere el cincuenta por ciento del período vacacional que se estuviera disfrutando en ese momento, previa solicitud a la que deberá acompañarse la documentación acreditativa de tales extremos. En este supuesto, los días no disfrutados podrán tomarse en un período independiente o acumulándolos a alguno pendiente.

7. Los trabajadores que se incorporen o cesen en la Administración a lo largo del año natural tendrán derecho al disfrute de las vacaciones previstas en este artículo en la parte proporcional al tiempo trabajado.

8. Asimismo, con subordinación, en todo caso, a las necesidades del servicio, el personal laboral podrá acumular las vacaciones a cualquiera de los restantes permisos y licencias establecidos, siempre que en la regulación de estos no se disponga, expresamente, otra cosa.

   De esta regla general estarán también excepcionados los trabajadores a los que se refiere el párrafo 3 anterior, para los que la posibilidad de acumular las vacaciones a cualquiera de los restantes permisos y licencias establecidos, y el alcance de tal acumulación, deberá ser expresamente autorizada por el Ayuntamiento de Burgos.

9. Premio de permanencia: Al personal laboral acogido a este Convenio que cumpla veinticinco años de servicio continuado en el Ayuntamiento IMC o Gerencia de Fomento se le concederá una paga extraordinaria correspondiente a una mensualidad completa (sin prorrata de extras, ayuda de vacaciones o paga adicional de específico) o un mes de vacaciones, o a su elección, una paga correspondiente a media mensualidad (sin prorrata de extras, ayuda de vacaciones o paga adicional de específico) y quince días naturales de vacaciones. El disfrute de estas vacaciones se efectuará, siempre con subordinación a las necesidades del servicio, en un sólo período a lo largo de un año que se computará a partir de la fecha en la que se cumplan los veinticinco años de servicio continuado en el Ayuntamiento, IMC o Gerencia de Fomento.

Artículo 38.- LICENCIAS Y PERMISOS.

I.- Los trabajadores tendrán derecho al disfrute, previo aviso y posterior justificación, en todo caso, de los siguientes permisos y licencias retribuidas, teniendo en consideración que a efectos del disfrute de estas licencias y permisos se asimilará al matrimonio la pareja de hecho inscrita en el Registro de Uniones de Hecho de Castilla y León o en cualquier otro Registro Público similar:

1. Por matrimonio/registro o constitución de pareja de hecho en registro público oficial: 15 días naturales ininterrumpidos, que abarcarán, en todo caso, el día del hecho generador.

   Puede acumularse, a petición del interesado, al periodo de vacaciones o a cualquier otro tipo de licencia o permiso. No podrá disfrutarse de este permiso por matrimonio con la misma persona, en caso de haberse disfrutado antes por la inscripción en el registro de parejas de hecho.

2. Permiso por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o familiares hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona de distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquellos cinco días hábiles.

   La apreciación de la concurrencia del elemento de gravedad en la enfermedad se realizará atendiendo a las circunstancias del caso concreto. A estos efectos, podrá atenderse, entre otros, a los siguientes criterios:

   - Dolencia o lesión física o psíquica con secuelas permanentes que limiten la actividad habitual con independencia de su hospitalización.

- Intervención quirúrgica con independencia de la gravedad de la dolencia o lesión.
- Hospitalización.

Por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de tres días hábiles si el suceso se produce dentro de la misma localidad y cinco días hábiles, si se produce en distinta localidad.

En el caso de que el fallecimiento sea de un familiar de segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles, si es en la misma localidad y cuatro días hábiles si es en distinta localidad.

A los efectos de este permiso se entenderá por distinta localidad aquella que no se corresponda con la del puesto de trabajo donde preste sus servicios el funcionario ni con la de su residencia.

3. Por el 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.
   - Con carácter general se entiende por deber inexcusable de carácter público o personal:
   - La asistencia a Juzgados o Tribunales de Justicia, comisarías o cualquier otro organismo oficial.
   - La asistencia a plenos, comisiones informativas o de gobierno de las Entidades Locales, así como la asistencia a sesiones del pleno y de las comisiones de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas, por los miembros de las mismas, siempre que no conlleven un régimen de dedicación exclusiva. En los supuestos previstos en este apartado las retribuciones a percibir se ajustarán a lo establecido en el artículo 5.2 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.
   - La asistencia a reuniones o actos en asociaciones cívicas que hayan sido convocadas formalmente por algún órgano de la Administración, cuando se ocupen cargos directivos en las mismas.
   - La asistencia a las sesiones de un Tribunal de Selección o Comisión de Valoración, con nombramiento del órgano competente como miembro del mismo.
   - El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral.

     Con carácter general se entienden por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral:
   - Los de asistencia, por necesidades propias o de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante la jornada de trabajo, por el tiempo indispensable para ello y siempre que se acredite, tanto la asistencia efectiva como la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

   En el supuesto de familiar hasta el primer grado, si dos o más empleados pertenecen al Ayuntamiento, Gerencia de Fomento o IMC y generasen este derecho por el mismo sujeto causante, sólo uno de ellos podrá hacer uso del mismo.

- Los de asistencia, por parte de los trabajadores que tengan a su cargo personas con discapacidad igual o superior al 33% hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y por el tiempo que resulte indispensable, a reuniones de coordinación de su centro educativo, ya sea ordinario, de integración o de educación especial, centros de habilitación y rehabilitación, de los servicios sociales y centros ocupacionales, así como otros centros específicos donde la persona con discapacidad reciba atención.

4. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.

5. Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.

   El traslado implica traslado de enseres y muebles, y se justificará mediante la presentación de copias del contrato de compraventa o alquiler, los contratos de los diversos suministros, factura de empresa de mudanzas o cualquier otra prueba documental que lo justifique fehacientemente.

6. Para concurrir a exámenes finales o parciales liberatorios y a otras pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, durante los días de su celebración.

   Igualmente se reconocerá tal derecho en los supuestos de asistencia a pruebas para el acceso a la Función Pública de las distintas Administraciones, así como las correspondientes a las convocatorias de promoción interna.

7. Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas, por el tiempo necesario para su práctica y previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

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

   El trabajador municipal podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente, de acuerdo con las siguientes reglas y condiciones:

   - El derecho de opción a la sustitución por jornadas completas deberá ejercerse antes de la finalización del permiso de maternidad. Una vez se haya optado por una u otra modalidad de disfrute, deberá mantenerse dicha opción hasta su finalización.
   - El disfrute acumulado en jornadas completas de este permiso está condicionado a la incorporación al puesto de trabajo una vez finalizado dicho disfrute acumulado y a su permanencia en esta situación hasta que el hijo cumpla

12 meses. El incumplimiento de dicha condición implicará la obligación de reintegrar las retribuciones percibidas, sin perjuicio de las responsabilidades que, en su caso, fueren exigibles.

- A efectos del cómputo de la duración del permiso sustitutivo se tomará como referencia la jornada ordinaria reglamentariamente establecida, no pudiendo superar en ningún caso su duración las cinco semanas.
- En los casos de parto múltiple, el incremento de este permiso se calculará aplicando la regla de proporcionalidad prevista para el permiso de maternidad por esta circunstancia.

El derecho regulado en este apartado es compatible y acumulable a la reducción de jornada por razón de guarda legal.

9. Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el trabajador tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

   Así mismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

10. *1.* En cada año natural completo de servicio activo, con subordinación a las necesidades del servicio y previa autorización, se concederán cinco días hábiles de permiso por asuntos particulares.

    Su disfrute podrá realizarse a lo largo del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente.

    El personal que ingrese o cese a lo largo del año disfrutará del número de días que le correspondan en proporción al tiempo trabajado.

    El personal que preste sus servicios en centros docentes deberá disfrutar de sus permisos por asuntos particulares durante fechas no lectivas.

    En todo caso, se podrán arbitrar medidas de planificación adecuadas en los servicios asistenciales y en los colectivos con prestación de servicios durante todos los días del año, así como en los servicios de atención directa al público, para evitar su acumulación en los períodos de Semana Santa y de Navidad.

10.*2.* Compensaciones de Jornada:

Los días 24 y 31 de diciembre no computan a efectos del cálculo de la jornada máxima anual.

En consecuencia, los días 24 y 31 de diciembre permanecerán cerradas las oficinas públicas, a excepción de los servicios de información y registro, así como aquellos otros que por su naturaleza requieran la prestación del servicio.

Cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable se procederá a fijar en el calendario laboral una minoración equivalente en la jornada a realizar de dos días compensatorios.

Así mismo, los trabajadores que conforme a las excepciones citadas vengan obligados a prestar servicios los días 24 y 31 de diciembre, serán compensados con la correspondiente minoración de jornada en días equivalentes.

Cuando alguno de los catorce festivos a los que se refiere la normativa reguladora del cálculo de la jornada máxima anual coincida en sábado y no haya sido objeto de traslado a día laborable, se procederá a efectuar una minoración de la jornada a realizar mediante la incorporación en el calendario laboral de día compensatorio equivalente, a los efectos de no sobrepasar la jornada máxima anual.

10.*3.* La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes , en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en el acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando, las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de su ausencia.

10.*4.* Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

Asimismo, tendrán ese derecho aquellas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición.

En la negociación colectiva se podrán establecer, con respeto a lo dispuesto en este apartado, los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de la persona trabajadora, abrirá un proceso de negociación con esta que tendrá que desarrollarse con la máxima celeridad y, en todo caso, durante un periodo máximo de quince días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo.

Finalizado el proceso de negociación, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición. En caso contrario, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. Cuando se plantee una propuesta alternativa

o se deniegue la petición, se motivarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a regresar a la situación anterior a la adaptación una vez concluido el período acordado o previsto o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud.

En el resto de los supuestos, de concurrir un cambio de circunstancias que así lo justifique, la empresa sólo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan razones objetivas motivadas para ello.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37 y 48 bis.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social, a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

11.*1.* Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días o la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

11.*2.* Reducción de jornada de trabajo, con la disminución de las retribuciones que corresponda, cuando concurra alguna de las siguientes causas:

Cuidado directo de algún menor de doce años del que se tenga guarda legal.

Cuidado directo de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida y de la que se tenga la guarda legal.

Cuidado directo de cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de

hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Cuidado de menores a cargo afectados por cáncer u otra enfermedad grabe.

Por nacimiento de hijos prematuros.

Por ser víctima de violencia de género o terrorismo.

12. Los empleados acogidos a este Convenio disfrutarán de los permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género o de violencia sexual y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos regulados en el artículo 49 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, o en la legislación que resulte de aplicación si esta disposición legal fuera ulteriormente modificada o derogada.

13. Por enfermedad, en los términos establecidos en la normativa aplicable. La concesión de licencia por enfermedad estará condicionada a la presentación del parte de baja a partir del cuarto día de enfermedad, y a los de su continuidad o confirmación con la periodicidad señalada en las normas aplicables a los distintos regímenes de seguridad social.

    Lo dispuesto en el párrafo anterior se entiende sin perjuicio del deber por parte del empleado público de justificar las ausencias y faltas de puntualidad y permanencia cuando se alegue causa de enfermedad o incapacidad transitoria.

    Tanto el parte de baja como los de continuidad o confirmación se expedirán por facultativo competente en los modelos oficiales previstos en dichas normas.

    Respecto a los requisitos para solicitar las licencias por enfermedad y sus prórrogas, duración de estas situaciones y derechos económicos inherentes a las mismas, se estará a lo dispuesto en las normas aplicables.

14. Por riesgo durante el embarazo y la lactancia natural, en los términos y condiciones previstos en la normativa básica.

15. Las acciones formativas organizadas por el Ayuntamiento de Burgos dentro del Plan Unitario de Formación Continua Municipal o por las Organizaciones sindicales firmantes del Acuerdo de Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas de 22 de marzo de 2010 (IV Acuerdo de Formación Continua en las Administraciones Públicas de 21 de diciembre de 2005) en el ámbito de este Acuerdo, que tengan relación directa con el puesto de trabajo o favorezcan la promoción interna, si se realizan fuera de la jornada laboral serán consideradas, a los únicos efectos de compensación, como tiempo efectivo de trabajo hasta un máximo de 40 horas por empleado y año (o la parte proporcional si el tiempo de servicio fuera inferior)limitado al 50% de la duración de la acción.

    El tiempo que resulte preciso para efectuar los desplazamientos necesarios para la asistencia a estas acciones formativas no se considerará que forma parte de la duración de la acción a efectos de compensación. Así mismo, el tiempo que se emplee en la realización de acciones formativas no presenciales, como a distancia o por correspondencia, on line etc., tampoco será objeto de compensación alguna.

    El crédito horario, que en concepto de compensación, disponga el empleado deberá

utilizarlo salvaguardando, en todo caso, las necesidades del servicio. Por ello, las solicitudes interesando su disfrute deberán estar debidamente conformadas por los responsables del Servicio/ Sección/departamento/área, debiéndose presentar a efectos de validación con diez días hábiles de antelación a la fecha prevista para el inicio de su disfrute.

Este crédito se distribuirá, salvaguardando las necesidades del servicio, de manera que se agote en el menor número de jornadas posibles. Así se deberá emplear durante jornadas completas de trabajo, y el crédito restante que no permita agotar jornadas completas de un mínimo de 7 horas se empleará por completo en una única jornada a su comienzo o a su fin (a estos efectos y para los empleados que pueden disfrutar de jornada flexible se entenderá como hora de comienzo de la jornada las 8:00 h. y las 15: 00 h. como hora de finalización).

El personal de los centros docentes deberá disfrutar del crédito devengado por la asistencia a estas acciones formativas en fechas no lectivas.

Este crédito horario anual se podrá disfrutar únicamente hasta el último día del mes de marzo del ejercicio siguiente a aquél en el que se haya devengado.

No obstante, no tendrán derecho a compensación alguna aquellos empleados que no obtengan los correspondientes certificados de asistencia y/o aprovechamiento por no haber cumplido los requisitos necesarios de asistencia o cualesquiera otros que sean precisos para su obtención, aún cuando hubieran asistido en todo o en parte a la acción formativa.

En ningún caso se podrán realizar cursos en situación de Incapacidad Temporal o disfrutando de un permiso por enfermedad, no obstante, si se realizaran no se generará derecho alguno a compensación ni a la expedición de título. No obstante, se garantiza el derecho a la participación en los cursos de formación que convoque la Administración durante el disfrute de los permisos por parto, adopción o acogimiento y durante la excedencia para el cuidado de hijo.

II. Todos los permisos a que se refiere este artículo comenzarán a computarse desde el hecho causante, con las siguientes salvedades:

a) Que este día deba computarse como de trabajo efectivo para el interesado por producirse aquel hecho, de manera imprevista, una vez iniciada su jornada laboral ordinaria, en cuyo caso comenzará su cómputo el día siguiente.

b) En los supuestos de accidente o enfermedad grave de un familiar y de matrimonio, en los que comenzará a computarse desde la fecha que se indique en la solicitud siempre que el día del hecho causante esté comprendido dentro del período solicitado.

   Cuando pudieran concurrir varios permisos de los enumerados anteriormente en el mismo período de tiempo, salvo el permiso por razón de matrimonio, no serán acumulables entre sí, pudiendo optarse por el de mayor duración.

   El disfrute de estos permisos debe cumplir los requisitos de previo aviso (salvo en supuestos excepcionales en los que la causa sea sobrevenida) y justificación tan pronto como sea posible.

Artículo 39.- LICENCIA SIN RETRIBUCIÓN.

El personal laboral fijo podrá disfrutar de las siguientes licencias:

a) Por asuntos propios, cuya duración acumulada no podrá exceder nunca de tres meses cada dos años ni podrá ser inferior a 5 días hábiles. Durante estas licencias no se tendrá derecho a retribución alguna, sin perjuicio de ser computables a efectos de antigüedad en todo caso.

   Excepcionalmente, en caso de enfermedad grave de familiar de primer grado por consanguinidad o afinidad, podrá reducirse hasta el límite de siete días naturales el período mínimo de duración de la licencia previsto en el párrafo anterior.

   A efectos de computar el límite de los dos años, se irán tomando en consideración aquellos que correspondan a partir del ingreso como laboral fijo.

b) Para la realización de estudios sobre materias directamente relacionadas con la Función Pública, previo informe del superior jerárquico correspondiente y por el tiempo que aquellos duren, con el límite máximo de doce meses. Durante estas licencias se tendrá derecho a percibir las retribuciones básicas.

c) Para la colaboración en Programas de Cooperación y Ayuda Humanitaria en situaciones de emergencia y catástrofe generalizada declarada por los Organismos Oficiales competentes, previo informe del superior jerárquico, y con una duración máxima de tres meses, salvo necesidad justificada del Programa. Durante la misma el interesado percibirá la totalidad de sus retribuciones, no pudiendo percibir compensación económica alguna por parte de ninguna organización directamente relacionada con la actividad a desarrollar.

d) Para la participación en Programas y Proyectos de Ayuda y Cooperación al Desarrollo de Organismos Oficiales, Organizaciones Internacionales Gubernamentales y Organizaciones No Gubernamentales acreditadas, previo informe del superior jerárquico, y con una duración máxima de tres meses. No obstante lo anterior, la duración podrá ser ampliada hasta seis meses, cuando exista necesidad justificada del programa que deberá ser valorada por el centro directivo competente en materia de cooperación al desarrollo. Durante esta licencia no se tendrá derecho a retribución alguna, sin perjuicio de su cómputo a efectos de antigüedad.

La concesión de licencias reguladas en este artículo se subordinará, en todo caso, a las necesidades del servicio, y el tiempo durante el cual se disfrute de las mismas no computará a efectos de devengo de vacaciones o permisos por asuntos particulares.

Artículo 39 bis.- VINCULACIÓN DEL RÉGIMEN DE PERMISOS, VACACIONES Y LICENCIAS CON LA FIJACIÓN DE UNA EDAD DE JUBILACIÓN FORZOSA.

La regulación del régimen de permisos, vacaciones y licencias contenida en este Capítulo, que no es sino constitutiva de una política de empleo conducente a mejorar su calidad, está vinculada a la fijación de la edad de jubilación forzosa de aplicación a situaciones jurídicas que no hayan adquirido firmeza, no en vano favorece:

- La formación de los empleados, y por ende, su promoción interna, al incorporar permisos y licencias para la realización de estudios.

- La conciliación de la vida laboral con la familiar al incrementar en cantidad y en extensión en el tiempo los supuestos de hecho que legitiman el disfrute de los permisos y licencias asociados a facilitar esta conciliación.
- Y en términos generales, repercute en la bondad en el empleado al adicionar, atendiendo a la antigüedad del trabajador, días de disfrute de vacaciones retribuidas y al ampliar el número y extensión de supuestos que habilitan el disfrute de los permisos y licencias.

Artículo 39 ter.

1. En las vacaciones, licencias y permisos cuya duración se compute por días hábiles, conforme a las previsiones contenidas en el presente convenio y a sus solos efectos, no se considerarán como tales ni los sábados, ni el 24 y 31 de diciembre, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales. No será de aplicación esta regla al personal para el que los sábados, el 24 y/o el 31 de diciembre sean días laborables.
   Cuando la duración de los permisos y licencias venga establecida por referencia a semanas, quincenas o meses, ya puedan disfrutarse en periodo único, ya fraccionadamente, o cuándo se establezca tal referencia temporal como un límite máximo, se computarán siempre por días naturales.

2. Cualquier modificación normativa que altere la regulación de las vacaciones, permisos y licencias aplicable a los funcionarios del Ayuntamiento de Burgos podrá hacerse extensiva al personal sujeto a este convenio, previa valoración de las consecuencias de su aplicación, negociación con los representantes sindicales, y modificación del convenio si así fuera preciso.

   Y en todo caso, en el supuesto de que se modificara la normativa de aplicación para los funcionarios del Ayuntamiento de Burgos, y se variara el número de días vacaciones, o el número de días en los que se pueden disfrutar los permisos o licencias regulados en este Capítulo, de forma automática se trasladará este nuevo tratamiento, exclusivamente en lo que concierne al número de días no a su restante regulación, a los trabajadores acogidos a este convenio.

CAPITULO X: Suspensión y extinción del contrato de trabajo

Artículo 40.- SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a la suspensión de su contrato, en los siguientes casos:

a) Excedencia en sus distintas modalidades, con los requisitos y efectos que se recogen en este capítulo.
b) Cumplimiento del servicio militar o prestación social sustitutoria. El trabajador dispondrá de un plazo máximo de un mes para su reincorporación, a partir de la terminación del Servicio. El tiempo de este servicio se computará a efectos de antigüedad.
c) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria en firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

d) Cuando exista privación de libertad por sentencia condenatoria firme, sin perjuicio de que por expediente disciplinario se adopten las medidas correspondientes, o de que la sentencia condene a la pena de inhabilitación. En este supuesto no existe reconocimiento de antigüedad ni reserva de puesto de trabajo.

e) El supuesto previsto en el artículo 26, párrafo 5º.

f) Maternidad, Riesgo Durante el Embarazado de la Mujer Trabajadora y Adopción o Acogimiento Preadoptivo o Permanente de menores de seis años, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente. El período de disfrute de vacaciones podrá ser acumulado por la trabajadora al período de suspensión citado, aun habiendo expirado el año natural a que tal período corresponda. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de las seis semanas posteriores al parto para cuidar al hijo. Las bajas, debidamente acreditadas, producidas durante los meses de embarazo, no computarán como tiempo de permiso de maternidad, incluidas las directamente imputables al proceso de gestación.

Artículo 41.- EXCEDENCIAS.

1. Excedencia voluntaria por interés particular. Los trabajadores fijos con una antigüedad de al menos dos años de servicio en la Administración, a contar desde su ingreso en la misma, podrán solicitar excedencia voluntaria, con la obligación de permanecer en esta situación por un mínimo de 1 año, sin derecho a percibir retribuciones mientras dure y sin que se compute como antigüedad. La solicitud será cursada con una antelación de dos meses a la fecha de inicio propuesta por el interesado, debiendo resolverse con un mes de antelación a la fecha de inicio propuesta por el interesado. Se dará cuenta de las resoluciones al Comité de Empresa.

   El reingreso se obtendrá a través de la participación en concurso de traslados. en los términos previstos en el art.13.

   Sin perjuicio de la posibilidad del trabajador excedente de instar el reingreso, a partir del momento en que haya superado el período mínimo de permanencia en excedencia, mediante su participación voluntaria en el concurso de traslados previsto en el art. 13, vendrá obligado, en cambio, a participar, solicitando en este caso todas las plazas vacantes de su categoría, y en su caso especialidad, dentro del mes siguiente al de finalización del plazo concedido. Transcurrido el mes citado sin que el trabajador haya formalizado en los términos referidos solicitud de reingreso, se extinguirá la relación laboral.

   En ningún caso, podrá acogerse a otra excedencia por interés particular hasta no haber cubierto un período de 2 años de servicios efectivos en la Administración Municipal contados a partir de la fecha de reingreso.

2. Excedencia voluntaria por cuidado de hijo. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste o adopción en su caso. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia, que en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

   Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho, debiendo justificarse en todo caso que el cónyuge no solicitante no se beneficia del mismo.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este número, será computable a efectos de antigüedad, y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional a cuya participación deberá ser convocado, especialmente con ocasión de su reincorporación.

El trabajador tendrá derecho durante el primer año a la reserva de su puesto de trabajo y transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes anterior al de finalización del período de excedencia por esta causa. En caso de que la solicitud no se produzca o se formule fuera de plazo, se entenderá que se opta por pasar a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por el plazo de un año.

3. Excedencia voluntaria por incompatibilidad. Procederá declarar, de oficio o a instancia de parte, en la situación de excedencia voluntaria por incompatibilidad a los trabajadores que se encuentren en la situación de servicio activo en otra categoría Cuerpo o Escala de cualquiera de las Administraciones Públicas, salvo que hubieran obtenido la oportuna compatibilidad, y a los que pasen a prestar servicios en organismos o Entidades del sector público y no les corresponda quedar en la situación de servicio activo.

   Los trabajadores permanecerán en esta situación en tanto se mantenga la relación de servicios que dio origen a la misma. Una vez producido el cese en ella deberán instar el reingreso al servicio activo, mediante la presentación de su solicitud de participación en el concurso de traslados regulado en el art.13, en el plazo máximo de un mes, a contar desde la fecha del cese, declarándoseles, de no hacerlo, en la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

   El reingreso se seguirá conforme a lo dispuesto en el artículo 13.

4. Excedencia forzosa. Se concederá excedencia forzosa a los trabajadores sobre los que recaiga nombramiento de alto cargo o similar, nombramiento como personal eventual, ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, que imposibilite el normal desempeño de puestos de trabajo o perciba retribuciones por su nombramiento o elección. Así mismo, se concederá dicha excedencia a los trabajadores cuando sean autorizados para realizar una misión por período determinado superior a 6 meses en Organismos Internacionales, Gobiernos o Entidades públicas extranjeras, o en programas de cooperación internacional.

   La excedencia forzosa da derecho al cómputo de antigüedad y a la reserva del puesto de trabajo mientras se esté en dicha situación, que finalizará en el plazo del mes siguiente al cese en el cargo o función sindical, plazo en el que deberá ser solicitado el reingreso, que tendrá efectos inmediatos.

   El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al de cese en el cargo. En caso de que la solicitud no se produzca o se formule fuera de plazo, se entenderá que se opta por pasar a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por el plazo de un año.

   Una vez efectuada la solicitud, dentro del plazo señalado en el párrafo anterior, si por causa imputable al trabajador no se produce la reincorporación del mismo en el plazo de dos meses desde la fecha del cese en el cargo, se entenderá que renuncia a su empleo y causará baja en la plantilla.

Artículo 42.- EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Son causas de extinción del contrato de trabajo las establecidas en las disposiciones legales o reglamentarias y las previstas en el presente Convenio.

Artículo 43.- JUBILACIONES.

1. La jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador sesenta y cinco años de edad, comprometiéndose la Administración a incluir las vacantes así generadas en la Oferta de Empleo Público siguiente, salvo imperativo de norma o acuerdo de la Comisión Paritaria.

   No obstante lo anterior, los trabajadores de la plantilla de personal laboral que desempeñen trabajos de carácter administrativo, podrán continuar en situación de servicio activo hasta el momento de cumplir 70 años de edad, siempre que lo soliciten mediante escrito dirigido a la Corporación con una anticipación de dos meses, como mínimo, a la fecha en que cumplan los 65 años de edad.

   De lo dispuesto en el párrafo quedan exceptuados los trabajadores fijos discontinuos y los de las Brigadas de Obras, Tráfico y Almacenes Municipales.

   Asimismo, se podrá poner fin a la prolongación de la permanencia en el servicio activo comunicando a la Corporación la fecha prevista para su jubilación forzosa por edad. Esta comunicación habrá de ser dirigida a la Corporación necesariamente con una antelación mínima de tres meses a la fecha de jubilación.

2. La edad de jubilación establecida en el párrafo anterior se considerará sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los períodos de carencia para la jubilación, en cuyos supuestos la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador dichos períodos de carencia en la cotización de la Seguridad Social.

3. El trabajador que desee jubilarse anticipadamente lo podrá hacer a partir de los sesenta años. Por cada mes que se adelante se indemnizará en una cuantía equivalente a quince días del total de las retribuciones íntegras que se perciban en ese momento, más la parte proporcional de las pagas extraordinarias. El abono se realizará el cincuenta por ciento a los quince días de la concesión y el otro cincuenta por ciento el primer mes de la entrada en vigor del presupuesto siguiente. Si el Ayuntamiento tuviera que externalizar el procedimiento para el pago de jubilaciones anticipadas, el pago de las indemnizaciones correspondientes se hará de conformidad con lo que se establezca en dicho plan.

4. Siempre que se recoja en un Plan de Empleo, se podrá proceder a jubilaciones anticipadas voluntarias y bajas voluntarias incentivadas en las condiciones establecidas en el mismo.

Artículo 44.- LIQUIDACIÓN DE PARTES PROPORCIONALES.

En los casos de suspensión de la relación laboral por excedencia, servicio militar y/o extinción de la relación laboral, el Ayuntamiento viene obligado a practicar, y el trabajador a recibir, la correspondiente liquidación de partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias, vacaciones o cualquier otro concepto salarial de vencimiento periódico superior al mes.

Cuando se reincorpore el interesado, se iniciará el nuevo cómputo de los conceptos liquidados en relación con el párrafo anterior.

CAPITULO XI: Régimen disciplinario

Artículo 45.- FACULTAD SANCIONADORA.

Los trabajadores podrán ser sancionados por el órgano competente 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.

Artículo 46.- CLASE DE FALTAS.

Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser: leves, graves y muy graves, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto Legislativo de1.95 de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 47.- FALTAS LEVES

Serán faltas leves las siguientes:

1. La incorrección con el público y con compañeros o subordinados.
2. El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
3. La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
4. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, de uno o dos días al mes.
5. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días en un mes.
6. El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.
7. En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.

Artículo 48.- FALTAS GRAVES.

Serán faltas graves las siguientes:

1. La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.
2. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores, 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. Las desconsideraciones con el público en el ejercicio del trabajo.
4. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas en materia de seguridad e higiene del trabajo, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.
5. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, durante tres días al mes.
6. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días al mes y menos de diez.
7. El abandono del trabajo sin causa justificada.
8. La simulación de enfermedad o accidente.
9. La connivencia en las faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

10. La negligencia que puede causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de los servicios.
11. El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas, sin haber solicitado autorización de compatibilidad.
12. La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas leves, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
13. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo.
14. La intervención en un procedimiento cuando se dé alguna causa de abstención legalmente señalada.
15. El abuso de autoridad por parte de los superiores en el desempeño de sus funciones.

Artículo 49.- FALTAS MUY GRAVES.

Serán faltas muy graves:

1. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso, cometido en relación con el desarrollo de sus funciones.
2. La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
3. El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.
4. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.
5. La falta de puntualidad no justificada, durante diez o más días al mes, o durante más de veinte días al trimestre.
6. El ejercicio de actividades públicas o privadas, cuando hubiesen sido declaradas incompatibles con el desempeño del empleo público.
7. La reincidencia o reiteración en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza dentro de un período de seis meses, cuando hayan mediado sanciones.
8. La reiteración del incumplimiento o abandono de las normas establecidas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, cuando de las mismas puedan derivarse riesgos para la salud, la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.
9. La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón de trabajo.
10. La utilización de uso tanto de material como de personal para la realización de trabajos ajenos a la relación contractual del trabajador, salvo autorización expresa del jefe del servicio o sección.
11. Acoso sexual

Artículo 50.- SANCIONES.

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

a) Por faltas leves: Apercibimiento por escrito o suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a treinta días.

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de treinta y un a noventa días.

Despido disciplinario.

Artículo 51.- PROCEDIMIENTO.

1. Todas las faltas, salvo las leves, requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario y en todo caso audiencia al interesado.
2. El expediente disciplinario se incoará siempre de oficio por acuerdo del órgano competente en materia de personal bien por iniciativa propia o como consecuencia de orden superior, moción razonada de los subordinados o denuncia.
3. En la resolución por la que se incoe el procedimiento se nombrarán Instructor y Secretario. De dicha resolución se dará traslado a los interesados.
4. El Instructor, tras la práctica de cuantas diligencias y averiguaciones juzgase oportunas que deberán llevarse a cabo en un plazo no superior al mes, contado a partir de la notificación del acuerdo de incoación del procedimiento, formulará el correspondiente pliego de cargos comprendiendo en el mismo los hechos imputados con expresión, en su caso, de la falta presuntamente cometida y de las sanciones que puedan ser de aplicación.

   Excepcionalmente y por causas justificadas, el Instructor podrá solicitar ampliación del plazo antes referido.
5. El pliego de cargos se notificará al interesado concediéndosele el plazo de diez días para que pueda formular las alegaciones que juzgue oportunas y solicitar la práctica de las pruebas que para su mejor defensa estime necesarias.
6. Contestado el pliego de cargos o transcurrido el plazo sin hacerlo, el Instructor podrá acordar la práctica de las pruebas solicitadas que juzgue oportunas, así como la de todas aquellas que considere pertinentes. Para la práctica de las pruebas se dispondrá del plazo de un mes.

   La denegación de la práctica de las pruebas solicitadas deberá ser motivada, sin que contra esta resolución quepa recurso.
7. Ultimada la fase probatoria, si se ha practicado ésta, se dará vista del expediente y, en su caso, copia completa si así lo solicita, al interesado, concediéndosele un plazo de diez días para que alegue cuanto entienda pertinente y presente cuanta documentación estime de interés.
8. Recibidas las alegaciones a que se alude en el número anterior o transcurrido el plazo sin hacerlo, el Instructor, dentro de los diez días inmediatos siguientes, formulará la propuesta de resolución, en la que fijará con precisión los hechos, motivando, en su caso, la denegación de las pruebas propuestas por el inculpado, hará la valoración jurídica de los mismos para determinar la falta que se estime cometida, señalándose la responsabilidad del trabajador así como la sanción a imponer.
9. La propuesta de resolución que se notificará al interesado, se remitirá, junto con el expediente completo, al órgano llamado a resolver, quien, salvo que estimase oportuno que por el Instructor se practiquen nuevas diligencias que resulten imprescindibles para adoptar la resolución, procederá a dictar ésta, poniendo con ello fin al procedimiento, en el plazo de diez días, contados a partir del siguiente al de recepción de la propuesta de resolución.
10. La resolución que será motivada, deberá comprender con toda precisión la falta que se estime cometida, señalando los preceptos en que aparezca recogida, el trabajador responsable y la sanción que se impone.

La resolución será notificada al inculpado, con expresión de la vía judicial que se pueda utilizar y los requisitos para acceder a la misma,

11. Las sanciones que se impongan se ejecutarán según los términos de la resolución en que se impongan y serán anotadas en el expediente personal del trabajador sancionado con indicación de las faltas que las motivaron. Su cancelación se producirá de oficio o a instancia del interesado en la forma prevista en el número 2 del art.93 de la Ley Articulada de Funcionarios Civiles del Estado, aprobada por Decreto 315/1964, de 7 de febrero.

12. La apertura del expediente deberá notificarse al Comité de Empresa y a los Delegados Sindicales, en su caso, del Sindicato a que se encuentre afiliado el trabajador expedientado, si se conociera dicha afiliación, al fin de que puedan ser oídos durante la tramitación del procedimiento.

    Dicha notificación procederá, así mismo, cuando la incoación del expediente se practique dentro del año siguiente al cese del inculpado en su cargo representativo. También procederá la notificación aludida cuando el inculpado sea candidato, y el expediente se incoe durante el período electoral.

Artículo 52.- PRESCRIPCIÓN.
Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los 20 días, y las muy graves a los 60 días a partir de la fecha en que la Administración tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Los plazos correspondientes a faltas graves y muy graves quedarán interrumpidos por cualquier acto propio de expediente que, en su caso, se instruya siempre que la duración de éste en su conjunto no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

Artículo 53.- Información.
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 Ayuntamiento, a través del órgano competente, al que estuviera adscrito el interesado, abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

CAPITULO XII: Salud Laboral

Artículo 54.- DERECHO A LA SALUD.

1. 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 y a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias de los trabajadores que contrata, o cuando cambien de puestos de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada de trabajo, o en otras horas, con descuento de la jornada laboral, en este último caso, del tiempo invertido en las mismas.

2. Para la elaboración de los planes y programas de seguridad y salud en el trabajo, así como para su realización y puesta en práctica, los diferentes organismos de la Administración podrán disponer de equipos y medios técnicos especializados, cuando sea posible y aconsejable por su dimensión o por la intensidad de sus problemas de seguridad y salud laboral. En caso de no disponer de tales medios propios, podrán recabar la cooperación del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, demás Organismos de las Administraciones Públicas y de otros organismos autorizados en materia de seguridad y salud laboral, fundamentalmente en lo referente a la planificación, estudios y proyectos preventivos y de sistemas de seguridad y protección, formación de trabajadores y técnicos, documentación especializada y cuantas otras medidas técnicas sean necesarias.

Artículo 55.- DERECHOS DE PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES.

1. Los empleados tienen derecho a participar en la Administración en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo, participación ésta que se canalizará a través de sus representantes, en los términos previstos en el Capítulo V de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales.
2. El derecho de participación precitado se ejercerá, en el ámbito de la Administración Local, en atención a la diversidad de las actividades que desarrolla y las diferentes condiciones en que éstas se realizan y la complejidad y dispersión de su estructura organizativa, a través de los órganos que se constituyan, al amparo y con sujeción a los criterios establecidos en el artículo 34 de la antes citada Ley 31/1995.

   El número de representantes del personal laboral regido en este Convenio que formarán parte del

   Comité de Seguridad y Salud será de un mínimo de dos.

Artículo 56.- PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDADES.
La política de seguridad e higiene se realizará anualmente a través de un Plan de organización de actividades preventivas que, en todo caso, deberá comprender los estudios y proyectos necesarios para definir los riesgos más significativos por su gravedad o frecuencia y la adaptación de los locales y de los puestos de trabajo. Incluirá, asimismo, los programas de ejecución de medidas preventivas y los de control e inspección de los mismos, así como los planes de formación y adiestramiento del personal que sean necesarios.

Artículo 57.- ELEMENTOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL.

Se tendrá derecho a los elementos de protección personal que determinan las normas de Seguridad y Salud Laboral. El Comité de Seguridad y Salud podrá proponer en el ejercicio de sus funciones la necesidad de utilización de estos elementos personales de protección que se precisen por la naturaleza de los trabajos efectuados en cada caso.

Se facilitará vestuario apropiado para aquellos puestos de trabajo en que por sus características se requiera. Para la fijación de tales puestos de trabajo, así como del número de prendas que corresponda, su periodicidad y renovación, el Comité de Seguridad y Salud se reunirá anualmente en el último trimestre.

Se efectuará anualmente un reconocimiento médico con carácter voluntario a todos los trabajadores, incluida una revisión ginecológica a la trabajadora que así lo solicite.

Los trabajadores, individualmente, tendrán derecho a tener toda la información correspondiente a los estudios que se realicen sobre su medio ambiente en el trabajo y sobre su estado de salud, incluyendo los resultados de exámenes, diagnósticos y tratamiento que se le efectúen. También tendrán derecho a que estos resultados les sean entregados por escrito y con total confidencialidad.

No se incluye en este precepto lo relativo a dotación y uso del vestuario o ropa de trabajo que, facilitada por la Administración, deba ser utilizada por los trabajadores en virtud de las instrucciones u órdenes que en materia de uniformidad haya dictado o dicte aquélla.

CAPITULO XIII: Asistencia y Acción Social

Artículo 58.- BENEFICIOS SOCIALES.

2. Se concederán anticipos extraordinarios por importe de tres mensualidades integras que deberán ser reintegradas en plazo no superior a catorce meses, o 6.010,12 euros a devolver en treinta y ocho mensualidades como máximo. Concedido un anticipo, no se podrá solicitar otro hasta que hayan transcurrido seis meses desde el total reintegro de! anterior.

   Se concederán anticipos para la adquisición de la primera vivienda, por un importe de 15.025,30 euros, reintegrándose en el plazo señalado por el trabajador y como máximo en seis años, para ello deberán presentar fotocopia de la escritura pública de compraventa o documentación de la promotora que acredite el abono de mayor importe del solicitado. No se concederá la diferencia entre la cantidad que anteriormente se concedía para vivienda y la que ahora se otorga.

   Los empleados municipales tendrán derecho a percibir en caso de urgente necesidad un anticipo de! noventa por ciento de las retribuciones mensuales que hayan devengado en el momento de efectuar la solicitud de su anticipo. Tendrá la consideración de a cuenta de las retribuciones correspondientes al mes de que se trate, y será retenido en la nómina de! mismo mes.

   La Corporación, a través de la Comisión de Personal, con el informe del Comité de Empresa, podrá proponer la concesión de anticipos por circunstancias excepcionales de enfermedad o necesidades perentorias.

3. El Ayuntamiento abonará a los conductores y al personal que realice labores de conducción tanto continuadas como esporádicas, o bien, que le haya sido exigido el correspondiente permiso para acceder a la Administración, los gastos ocasionados por la renovación periódica del carnet de conducir.

4. Con independencia de las cuantías que pueda abonar la Seguridad Social u otras entidades, se concederán las siguientes ayudas, a partir de la entrada en vigor de! presente Convenio para todo el personal laboral.

   a) Premio de natalidad 120,64 euros por hijo.

   b) Premio de nupcialidad o parejas de hecho registradas 233,25 euros.

   c) En el supuesto que el trabajador municipal tenga un hijo, cónyuge o familiar a su cargo discapacitado psíquico o físico el Ayuntamiento abonara la cantidad de 51,09 euros. En el caso de que el hijo de! trabajador deba asistir a un centro especial cuyo costo supere la cantidad antes señalada, previa justificación de!

gasto, se podrá proponer a la Alcaldía, con el informe del Comité de Empresa, el abono de la diferencia.

d) Las gafas, prótesis, lentillas y resto de tratamientos, serán considerados coma medicinas a efectos de su compensación económica, siempre que sean recetadas por especialistas médicos, a los trabajadores municipales, cónyuges, parejas de hecho e hijos. Desde la fecha de entrada en vigor de este Convenio las ayudas serán de la siguiente cuantía.

   1. Audífonos: hasta el límite máxima anual de 410,21 euros cada uno.
   2. Aparatos ortopédicos: la diferencia del costo que no sea cubierto por la Seguridad Social. En este apartado se incluyen las plantillas ortopédicas no los zapatos, con límite de 92,50 euros por familia y año.
   3. Gafas y lentillas: se abonará el importe de cuatro cristales o lentillas por familia y año, con un tope de 739,98 euros anuales. Por lentillas desechables se abonarán dos paquetes de seis por familia y año.
   4. Prótesis dental completa 514,78 euros, la mitad 257,39 euros, por cada pieza 52,24 euros, por empaste 32,17 euros. Resto de tratamientos bucales el treinta por ciento del coste, sin que pueda superar la ayuda los 514,78 euros.

   A tal efecto, se considera que las cantidades contempladas en este párrafo d) se corresponden a un año de trabajo efectivo, por lo que si la relación laboral se concierta por un plazo inferior, corresponderá al trabajador la parte proporcional.

   Si finalmente el contrato de trabajo por renuncia, o por cualquier otra causa, se extinguiera antes de la fecha prevista, y el trabajador hubiera percibido ayudas sociales atendiendo a la duración laboral prevista concertada al inicio, procederá la deducción de las importes indebidamente satisfechos debiéndose atender a tal efecto a la duración cierta de su relación laboral.

   Si una vez extinguido el contrato laboral, el trabajador es de nuevo contratado por el Ayuntamiento de Burgos, la antigüedad que se tendrá en consideración a las efectos de la percepción de las ayudas sociales comenzara a computarse de nuevo, no siendo acumulable a la reconocida por razón de contratos u otros vínculos laborales que haya mantenido con el Ayuntamiento de Burgos y/o sus Organismos Autónomos.

e) Para la concesión de ayudas de tratamiento médico y psiquiátrico, no cubierto por la Seguridad Social, se deberá solicitar con anticipación a la Comisión de Personal la petición del trabajador. La solicitud tendrá que ser previa, salvo casos excepcionales apreciados por la Comisión de Personal. Dicha Comisión, en un plazo máximo de un mes, si procede, dará su visto bueno, como requisito imprescindible para la posterior concesión de dichas ayudas, salvo los casos urgentes que serán resueltos directamente por la Alcaldía. Las facturas justificativas se presentarán con posterioridad a la asignación de la ayuda a la Sección de Personal, la ayuda salvo casos excepcionales será del treinta por cien. De todo esto se informará al Comité de Empresa.

   El importe de estas ayudas se corresponde con un año de servicio para el Ayuntamiento y/o sus Organismos Autónomos, de manera tal que si la relación laboral se concierta por un plazo inferior, el importe de la ayuda se prorrateará proporcionalmente a la duración del contrato.

Si finalmente el contrato de trabajo por renuncia, o por cualquier otra causa, se extinguiera antes de la fecha prevista, y el trabajador hubiera percibido ayudas sociales atendiendo a la duración laboral prevista concertada al inicio, procederá la deducción de los importes indebidamente satisfechos debiéndose atender a tal efecto a la duración cierta de su relación laboral.

Si una vez extinguido el contrato laboral, el trabajador es de nuevo contratado por el Ayuntamiento de Burgos o sus Organismos Autónomos, la antigüedad que se tendrá en consideración a los efectos de la percepción de las ayudas sociales comenzará a computarse de nuevo, no siendo acumulable a la reconocida por razón de contratos u otros vínculos laborales que haya mantenido con el Ayuntamiento de Burgos y/o sus Organismos Autónomos.

5. Colonias veraniegas: La Corporación, fijará una cantidad en su presupuesto para promocionar el régimen de colonias, a las cuales tendrán acceso los hijos de los empleados municipales acogidos a este Convenio que hayan prestado servicios en el Ayuntamiento de Burgos o en sus Organismos Autónomos durante el año inmediatamente anterior a las fecha en las se desarrollen las colonias. El Ayuntamiento abonará los gastos de las colonias bajo control de la Intervención de Fondos, siendo las gestiones, desde el señalamiento de los lugares, hasta el seguimiento del desarrollo de las colonias, por cuenta del Comité de Empresa.
6. Ayudas para estudios: Se asignará una cantidad para ayudas, estableciéndose las bases para su adjudicación por la Comisión de Seguimiento, dando oportuna publicidad de! plaza de presentación para la solicitud de las mismas.
7. La Corporación facilitará un día de haber del personal laboral para todos los actos que conlleve la celebración de la fiesta del Patrón de cada servicio o sección. El Comité de Empresa se encargará de la organización de estos actos, justificando los gastos originados a la Administración Municipal.
8. Se abonará la totalidad del coste en todos los casos señalados en el punto anterior, cuando su prestación lo sea como consecuencia de accidente laboral
9. Anualmente estas ayudas se incrementarán con el IPC fijado en la Ley de Presupuestos Generales del Estado

Artículo 59.- RESPONSABILIDAD CIVIL DEL PERSONAL DE CONDUCCIÓN.

Las indemnizaciones que sean exigibles por razón de daños a las personas, animales o cosas, originadas por el uso y circulación de vehículos y máquinas de la Administración, siempre que sean conducidos por personas habilitadas para ello y en prestación de servicios autorizados, serán abonados por aquélla, cuando excedan o no estén cubiertas por el Seguro Obligatorio de Responsabilidad Civil, derivada del uso y circulación de vehículos de motor, ya sean consecuencia de resoluciones judiciales o de resoluciones particulares extrajudiciales aceptadas por la misma.

Asimismo, se cubrirán mediante este seguro la responsabilidad civil en que pudieran incurrir los trabajadores en el ejercicio de sus funciones.

Quedan excluidas de lo dispuesto en el párrafo anterior y sin perjuicio de la realización de una información reservada, las cantidades de dinero, que por resolución judicial, administrativa o gubernativa, deban abonar los conductores en concepto de sanción pecuniaria impuesta por delito, falta o infracción reglamentaria. El pago de las indemnizaciones por la Administración, se hará sin perjuicio de que la misma pueda

exigir de los conductores que hubieran incurrido en cualquier clase de responsabilidad, el debido resarcimiento, previa la instrucción del expediente oportuno, con audiencia del interesado. El conductor del que se exigiera el resarcimiento podrá interponer contra la resolución recaída los recursos que sean procedentes, de acuerdo con la legislación vigente.

La Administración, cuando no proceda facilitársela directamente a través de los Letrados del Ayuntamiento, garantizará, a través de un seguro que cubra dicha situación, la defensa jurídica de todas las personas que la necesiten en el ejercicio de sus funciones.

El personal de conducción a quien le fuere retirado el permiso de conducción por sanción administrativa o penal, y mientras permanezca en esta situación, pasará a desempeñar funciones de otra categoría profesional de igual o inferior grupo, sin merma alguna de sus retribuciones y sin perjuicio de la aplicación.

Artículo 60.-RESPONSABILIDAD CIVIL.
Con independencia de lo establecido en el artículo anterior, para el resto del personal se promoverá la concertación de una póliza colectiva o individual voluntaria de responsabilidad civil de los trabajadores en el ejercicio de sus funciones, en los términos que la misma determine y en la cual el importe de la prima resultante se abonará al 100% por la Administración.

Artículo 61.- PÓLIZA DE ACCIDENTES Y VIDA.
El Ayuntamiento concertará un seguro de vida para cada trabajador de seis millones de pesetas.

La Corporación suscribirá un seguro de accidentes que indemnizará a cada trabajador con doce millones de pesetas si se encontrara en situación de invalidez permanente absoluta, seis millones de pesetas invalidez parcial y con seis millones de pesetas a sus herederos en caso de fallecimiento.

CAPITULO XIV: Derechos sindicales

ARTÍCULO 62.- DE LOS TRABAJADORES.

1. Derecho de Reunión.

a) Con carácter excepcional y previa solicitud al Ayuntamiento se podrá solicitar por parte del Comité de Empresa la celebración de una asamblea extraordinaria que podrá coincidir un máximo de dos horas con el final de la jornada.

b) La convocatoria se comunicará por escrito al órgano competente en materia de personal, en función de la plantilla convocada, con una antelación mínima de siete días hábiles, siempre y cuando el escrito de comunicación sea presentado en el Registro correspondiente al de ubicación del órgano llamado a resolver sobre su autorización. En otro caso la comunicación se presentará con una antelación mínima de cuatro días hábiles. En el citado escrito se indicará:

1. La hora y el lugar de celebración.
2. El orden del día.
3. Los datos de los firmantes que acrediten estar legitimados para convocar la reunión.

c) En todo momento se garantizará el mantenimiento de los servicios mínimos que hayan de realizarse durante la celebración de las asambleas, dichos servicios mínimos habrán sido pactados anteriormente entre la empresa y el Comité.

2. Cuota Sindical:
Los trabajadores tendrán derecho, si así lo solicitan, a que se les descuente de su nómina el importe de la cuota sindical que haya fijado el sindicato al que estén afiliados.

Artículo 63.- DEL COMITÉ DE EMPRESA.

1. **Concepto.-**El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores del centro de trabajo. A los efectos de la elección del Comité de Empresa se considerará centro de trabajo la totalidad de los establecimientos, y servicios.

2. **Constitución y funcionamiento.-** Para la constitución del Comité de Empresa se estará a lo dispuesto en los arts. 63 y 66 del Estatuto de los Trabajadores.

   El Comité de Empresa se regirá en su funcionamiento por las normas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores precitado y sus decisiones en las materias de su competencia serán vinculantes para la totalidad de los trabajadores. A tal efecto el comité, de entre sus miembros, elegirá un presidente y un secretario, y elaborarán su propio reglamento de procedimiento, que no podrá contravenir lo dispuesto en la Ley, remitiendo copia del mismo a la Autoridad Laboral, a efectos de registro, y a la Administración Municipal.

   Del acta de constitución del Comité de Empresa, así como de las sucesivas altas y bajas de sus miembros y demás variaciones que se produzcan en aquél, se dará cuenta a la Administración Municipal.

3. **Competencias.-** Además de las competencias que le vienen atribuidas por el Estatuto de los Trabajadores y por este Convenio, corresponde, con carácter general, al Comité de Empresa el tratamiento de los problemas que afecten exclusivamente a su centro de trabajo, negociando con los interlocutores designados por la Administración, en dicho ámbito, la solución directa de los mismos. A estos efectos se consideran interlocutores válidos para negociar con el Comité de Empresa el Ilmo. Sr. Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento, Concejales o funcionarios en quien delegue.

4. **Crédito.-** Los miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales, como representantes legales de los trabajadores, dispondrán en el ejercicio de su función representativa de un crédito de treinta horas mensuales, retribuidas como de trabajo efectivo.

5. **Garantías.-** Los miembros del Comité de Empresa gozarán de una protección que se extienda, en el orden temporal, desde el momento de su proclamación como candidatos hasta 4 años después del cese en su cargo de representación.

6. **Locales y dotación.-** En defecto de pacto sobre esta materia, en cuyo caso se estará al contenido del mismo, la Administración pondrá a disposición del Comité de Empresa, un local adecuado, dotado de los medios necesarios para el mejor desarrollo de sus funciones. La dotación comprenderá una mesa de reunión, un ordenador (P.C. última generación), uso de teléfono, utilización de fotocopiadora y material de oficina suficiente.

Cada Comité será responsable del material que se le encomiende. Cualquier relevo en el Comité dará lugar a la formalización de un acta de entrega y recepción del material.

7. **Tablón de anuncios.-** Se facilitará al Comité de Empresa tablones de anuncios para que, bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y se estimen pertinentes. Para permitir que la información llegue a los trabajadores fácilmente, dichos tablones se instalarán en lugares claramente visibles en los establecimientos, servicios y unidades administrativas dependientes de la Administración Municipal, siempre que las características de aquéllos lo permitan.

8. **Derechos de información.-** Los representantes de los trabajadores tendrán acceso al calendario laboral, del cual recibirán copia, a los modelos TC1 y TC2 de la Seguridad Social, a los presupuestos de los centros, a un ejemplar de la memoria anual del centro y a cuantos otros documentos relacionados con las condiciones de trabajo que afecten a los trabajadores incluidos en el ámbito de actuación del Comité de Empresa.

   El Comité de Empresa podrá consultar el "B.O.P. de Burgos" en la Sección de Personal.

9. **Otros derechos.-** Los gastos de desplazamiento o indemnizaciones de los miembros del Comité de Empresa ocasionados con motivo de la organización de Colonias u otros actos que se organicen con la previa autorización de la Corporación Municipal, correrán a cargo de esta. Así como los gastos que estén motivados o relacionados con actividades sindicales relacionadas con la Administración Municipal. A los efectos del abono de gastos e indemnizaciones previstas en este apartado será aplicable lo dispuesto para funcionarios en el Decreto 252/1993, de 21 de octubre o cualquier otra norma que sustituyera a éste, tomando como referencia a efectos de determinar la distancia el lugar de ubicación del puesto de trabajo del representante, salvo que se acredite otro que comporte una distancia inferior.

10. Para cada ejercicio se crea una asignación económica por importe de cien mil pesetas para gastos del Comité de Empresa, justificándose dichos gastos.

11. Los asesores de cada central sindical tendrán derecho a asistir a todos las reuniones del Comité con voz pero sin voto.

12. Un miembro del Comité de Empresa, designado por este, será convocado para asistir a todas las reuniones de la Comisión de Personal y Régimen Interior de este Ayuntamiento.

Artículo 64.- BOLSA DE HORAS SINDICALES.

Los Sindicatos con presencia en los órganos de representación del personal laboral comprendido en el ámbito de este Convenio podrán formar una bolsa de horas sindicales.

La cesión de crédito horario de cada representante o delegado sindical se realizará por escrito en el que se haga constar el número de horas cedidas, comunicándose a la Administración.

La cesión de crédito horario de cada representante o delegado sindical para formar dicha bolsa se realizará por escrito en el que se haga constar el número de horas cedidas.

Una vez formalizado el acto de cesión, esta tendrá la duración que establezca la sección sindical, salvo de los supuestos de baja del cedente en el sindicato cesionario y ello únicamente con respecto del crédito horario personal y no consumido correspondiente a aquél.

Artículo 65.- SECCIONES SINDICALES.
Se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical en su Título IV.

CAPITULO XV: Personal fijo-discontinuo

Artículo 66.- CONCEPTO, RETRIBUCIONES Y DERECHOS.

1. Tendrán la consideración de trabajadores fijos-discontinuos quienes presten sus servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior al considerado como habitual en la actividad normal de la empresa.
2. Las retribuciones se percibirán por mensualidades completas o la parte proporcional a los días trabajados sin perjuicio de los descansos diarios y semanal legalmente establecidos.
3. Los derechos que legal, reglamentaria o convencionalmente tengan reconocidos los trabajadores, cuando fueran susceptibles de fraccionamiento, se concederán a los trabajadores fijos-discontinuos en la parte que proporcionalmente les corresponda según su lugar de trabajo.
4. El complemento hasta el 100% previsto en el artículo 58.1 de este Convenio será también aplicable al personal fijo-discontinuo cuando la incapacidad o accidente se haya producido durante la prestación de servicios.
5. Los trabajadores fijos-discontinuos quedan vinculados al centro de trabajo donde adquieran la condición de fijeza y discontinuidad, sin que puedan ser reclamados para otro Centro de trabajo salvo por traslado de éste.

CAPITULO XVI: Escuelas taller, Talleres de Empleo y otros Programas Formativos

Artículo 67.- ÁMBITO Y RETRIBUCIONES.

Los directores, monitores y personal administrativo de las escuelas taller, talleres de empleo y demás programas formativos (p.ej. formación dual) están sujetos a este convenio, por lo que sus condiciones retributivas serán equiparables a las de las categorías profesionales equivalentes en éste reguladas.

CAPITULO XVII: Vestuario.

Artículo 68.- VESTUARIO DE LAS DISTINTAS SECCIONES O SERVICIOS.

1. **Almacenes, tráfico, jardines, vertedero, brigada de obras, desratización, alumbrado y otros servicios similares.**
   Camisas . . . . . 2 al año
   Anorak . . . . . 1 cada dos años
   Pantalón y chaqueta (buzo) . . . . 2 cada año
   Chaleco . . . . . 1 cada dos años
   Botas . . . . . 1 cada año.

   Guantes, trajes de agua y botas de agua se dotará a cada servicio según sus necesidades.

2. **Laboratorio.**
   Bata . . . . . 1 cada año
   Calzado (zuecos) . . . . . 1 par cada dos años

3. Biblioteca.

Calzado (zuecos) . . . . . 1 par cada dos años.

4. Subalternos y guardas-conserje destinados en Colegios.

Anorak	1 cada dos años.
Camisa de verano e invierno	1 de cada por año.
Calzado de verano e invierno	1 par cada año alternativamente.
Bata y buzo	1 cada año alternativamente.

5. Subalternos y Guardas-Conserje.

Abrigo	1 cada tres años
Traje de verano e invierno	1 traje cada año alternativamente.
Camisa de verano e invierno	1 de cada por año.
Calzado de verano e invierno	1 par cada año alternativamente.
Corbata	1 cada dos años

6. A la firma del presente convenio y en el plazo de un mes, se creará una comisión paritaria que se encargará de supervisar los periodos de entrega de la ropa, su calidad, etc...

   Todos los subalternos y guardas-porteros, así como el personal de categoría inferior o superior que realice las funciones de estos, tendrá el vestuario del puesto de trabajo que ejerce, independientemente del centro donde presten sus servicios.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.- PROCEDIMIENTO DE SOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS.

Las discrepancias que pudieran surgir en el seno de la Comisión Paritaria prevista en este Convenio, así como las que pudieran darse en los períodos de consulta previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores se someterán al siguiente procedimiento:

Designación, de mutuo acuerdo entre las partes discrepantes, de un árbitro o árbitros ajeno/os a las mismas que dictaminarán de manera vinculante para las partes. Dicha designación se realizará en el plazo máximo de 15 días, pasados los cuales, caso de no haber acuerdo, quedará abierta la vía que las partes en conflicto estimen conveniente.

Segunda.- COMPENSACIÓN DEL PODER ADQUISITIVO.

En el caso de que la Administración, fijara alguna forma de compensación de la pérdida de poder adquisitivo para el personal no laboral a su servicio, la Administración, para el personal laboral a su servicio, compensará dicha pérdida en los mismos términos y cuantías.

Los criterios de distribución del fondo que pudiera compensar la pérdida de poder adquisitivo se acordarán entre la Administración y los representantes legales de los trabajadores.

A los trabajadores, que en el año 2.000 se las haya aumentado sus retribuciones económicas en una cantidad igual o mayor que la cantidad pactada para compensar la pérdida del poder adquisitivo, no recibirán ninguna cantidad por este concepto en el año antes señalado.

Tercera.- INDIVISIBILIDAD.

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo indivisible, y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente y sustituirán,

compensarán y absorberán a todas las existentes a la entrada en vigor de este Convenio, cualquiera que sea la naturaleza, origen o denominación de las mismas.

En el caso de que la Autoridad Laboral, en el ejercicio de sus competencias, no efectúe el control de legalidad respecto de alguna de sus cláusulas o artículos, o que fuera anulada total o parcialmente por la Jurisdicción Laboral, ambas partes negociarán la totalidad o parcialidad anulada. En este supuesto, y hasta la elaboración de un nuevo texto, se aplicará la normativa convencional anterior.

Cuarta.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.
Las mejoras económicas pactadas podrán ser absorbidas por las que en el presente año o sucesivos puedan establecerse por disposición legal y por las que, con carácter voluntario, venga abonando la Administración a la entrada en vigor de este Convenio. La remuneración total que a la entrada en vigor de este Convenio venga recibiendo el personal afectado por el mismo no podrá, en ningún caso, ser reducida por la aplicación de las normas que en el mismo se establezcan.

Quinta.- DERECHO SUPLETORIO.
Para cuanto no quede expresado en este Convenio se estará, como derecho supletorio, a lo dispuesto en la legislación general y laboral vigentes.

Sexta.- ABONO DE ATRASOS.
Los atrasos derivados de la aplicación de las tablas salariales del Convenio se abonarán en el plazo máximo de noventa días, a partir de su publicación.

Séptima.- INTEGRACIÓN DE PERSONAL EN EL CONVENIO.
Cualquier colectivo de Personal Laboral del Ayuntamiento que vaya a ser integrado en la normativa del presente Convenio ha de serlo previa negociación con el Comité de Empresa.

Octava.- REVISIÓN DE LAS RR.PP.TT.
La Administración firmante de este Convenio asume el compromiso de adoptar cuantas decisiones fuesen pertinentes tendentes a la revisión de las RR.PP.TT., en aquellos aspectos en que resulten afectadas por las disposiciones de este Convenio.

Novena.- RECIPROCIDAD CON LOS SERVICIOS MUNICIPALIZADOS
A medida que se vaya acogiendo a este Convenio el Personal Laboral de los distintos Servicios Municipalizados, se reservará el 100 por 100 de las plazas vacantes de personal laboral fijo para su provisión en concurso de traslados por personal laboral fijo de los Servicios Municipalizados y del personal regido por el presente Convenio.

Décima.- JORNADA.
Si durante la vigencia del Convenio se adoptase alguna medida de reordenación del tiempo de trabajo, de aplicación a los empleados públicos de esta Administración Municipal que implique el establecimiento de una jornada inferior a la pactada en este Convenio, será de inmediata aplicación al personal laboral.

Undécima.- REVISIÓN SALARIAL.
Una vez pactadas las revisiones económicas del presente Convenio, anualmente a fecha de uno de enero del ejercicio en curso, se actualizarán las mismas en la cuantía que venga reflejada en los Presupuestos Generales del Estado, salvo que se pacten otras subidas salariales en la negociación colectiva.

Duodécima.- MANTENIMIENTO DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS.
El Ayuntamiento de Burgos, como entidad pública que es, para defender y mejorar los Servicios dependientes de él, se compromete a mantener en su totalidad, aquellos servicios que están siendo prestados por los trabajadores laborales afectados por el presente convenio, desarrollando así la gestión de estos en su totalidad, y con personal propio, evitando de esta manera la externalización de los citados servicios. Con carácter excepcional se podrán subcontratar aquellos servicios u obras, que de forma temporal y que por su urgencia, volumen, complejidad u otros motivos similares se haga necesario.

Decimotercera.- PLAN DE PENSIONES.
Durante la vigencia del presente convenio la comisión paritaria se compromete a estudiar la creación de un plan de pensiones para los trabajadores acogidos al presente convenio.

Decimocuarta.- CLÁUSULA DE ADHESIÓN ECONÓMICA DEL PERSONAL PROCEDENTE DEL EXTINTO SERVICIO MUNICIPALIZADO DE DESARROLLO URBANO Y FOMENTO DE LA CONSTRUCCIÓN.

1. La incorporación de los trabajadores del extinto servicio municipalizado de desarrollo urbano y fomento de la construcción, en adelante servicio de urbanismo, al presente Convenio, tiene efectos exclusivamente económicos, de promoción interna y concurso de traslados fuera de sus propias escalas retributivas, puesto que el resto del articulado es de aplicación en su integridad a todo el personal laboral de esta Administración Municipal.
2. Tendrá carácter voluntario, afectando a los trabajadores que expresamente lo manifiesten mediante escrito dirigido al Ilmo. Sr. Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Burgos, teniendo como plazo límite para la presentación de dicha solicitud, el 30 de noviembre de 2.000.
3. La estructura salarial será la que para el personal laboral recoge el presente Convenio en su Capitulo VII, siendo las retribuciones brutas anuales las mismas que las de las categorías laborales con las cuales se equipara salarialmente a cada trabajador del servicio de urbanismo. No obstante lo anterior, se aplicará el Complemento de Garantía Personal a los trabajadores cuyas retribuciones brutas anuales (excluida la antigüedad y los complementos de calidad y cantidad en el trabajo), superen lo pactado en este Convenio para aquellas categorías laborales con las que se equiparan retributivamente.
4. Adecuando su incorporación económica, tendrán un Complemento Personal de Antigüedad, de periodicidad mensual, pero distribuido en catorce pagas, que será el resultado de materializar las siguientes operaciones:

   Sumando 1 + Sumando 2 + Sumando 3 = Complemento Personal de Antigüedad.

   a) **Sumando 1.**- La cuantía que una vez aplicados los índices porcentuales correspondientes, percibía cada trabajador del servicio de urbanismo en concepto de antigüedad (excluida la paga extraordinaria) en diciembre de 2.000, incrementada en el porcentaje que establezcan los Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio siguiente, multiplicada por dieciséis y dividida por catorce.

   Sumando 1 = <u>(Cuantía antigüedad diciembre 2000 + I%PGE*) x 16</u>
   14

   ** I%PGE = Incremento en los Presupuestos Generales del Estado.*

b) **Sumando 2.-** La cuantía constituida por un punto porcentual del salario base de cada trabajador en diciembre de 2.000, incrementada en el porcentaje establecido en los Presupuestos Generales del Estado para el siguiente ejercicio.

Sumando 2 = (1% x Salario Base diciembre 2.000) + I%PGE*

c) **Sumando 3.-** La cuantía resultante de efectuar el siguiente cálculo:

1. Se suman, por ejercicios completos, los importes totales que en concepto de antigüedad quedan a cada trabajador del servicio de urbanismo por percibir desde 01.01.2001 (fecha de referencia para todos los incrementos porcentuales restantes y de actualización del salario base utilizado en su cálculo) hasta el año en que cumple 65 años inclusive.
2. Se resta, de la cuantía obtenida en la suma anterior, (c.1), el importe total que en concepto de antigüedad percibiría ese mismo trabajador en el supuesto de que con fecha 01.01.2001, se incorporase al sistema de trienios(conforme con la categoría a la cual se equipara salarialmente) computándose también por años completos, hasta el de su jubilación a los 65 años, inclusive, teniendo en cuenta que deberían sumarse también todas las cuantías anuales que, calculadas linealmente (es decir con exclusión de los incrementos porcentuales posteriores), percibiría el trabajador, sobre la base de tomar el montante de antigüedad del mes de diciembre del 2.000, incrementado en el porcentaje previsto en los Presupuestos Generales para el año siguiente, multiplicado por dieciséis y finalmente por el número de años completos hasta los 65 años inclusive.
3. La diferencia resultante se divide por el número de años completos que restan al trabajador desde 01.01.2001, hasta los 65 años inclusive, de su jubilación.
4. El Cociente de la operación anterior se divide nuevamente por catorce y el resultado de esta se incorpora como tercer sumando en la operación descrita al comienzo de este punto 4 de la decimotercera cláusula adicional.

$$\text{Sumando 3} = \frac{\text{ITRASU*(de 01.01.2001 a 65-jubila.) + ITT/LSU *(de 01.01.2001 a 65-jubila.)}}{\text{Nº años de 01.01.2001 a 65-jubilación}} : 14$$

** ITRASU = Importe total del resto de la antigüedad conforme se haya establecida para el personal del servicio de urbanismo.*

** ITT/LSU = Importe total de la antigüedad por trienios conforme las tablas del presente Convenio, más la lineal correspondiente a la del servicio de urbanismo, calculadas con base de actualización y a partir de 01.01.2001, para cada una de las categorías.*

5. No obstante lo anterior, podrá solicitarse en la instancia de adhesión que los efectos económicos retrotraigan su vigencia a la fecha de 01.01.2000, siendo facultad de la Comisión de Personal y Régimen Interior valorar y posibilitar dicha incorporación económica anticipada.
6. El cómputo de la antigüedad laboral por el sistema de trienios tendrá efectos desde el 01.01.2001, devengándose la primera mensualidad por este concepto en la nómina del mes de enero del año 2004.

Decimoquinta.- IGUALDAD DE GÉNERO EN EL LENGUAJE

En coherencia con el valor de la igualdad de genera asumido par el Ayuntamiento de Burgos, todas las denominaciones que en este convenio se efectúen en genera masculino cuando no hayan sido sustituidos por términos genéricos, se entenderán hechas indistintamente en género femenino.

CLÁUSULAS TRANSITORIAS

Primera.- FORMA DE PAGO DE LO PACTADO EN EL PRESENTE CONVENIO.
Queda expresamente excluido de esta cláusula el personal laboral del extinto servicio municipalizado de desarrollo urbano y fomento de la construcción, los cuales se rigen por lo establecido en el anexo I al presente convenio y con efectos de 01 de enero de 2.000 percibirán un incremento del 2% ya recogido en las tablas del anexo I al presente convenio.

1. Desde el 01 de enero del 2.000 se incrementara a cada trabajador afectado por el presente convenio, un máximo de 200.000 pesetas anuales, sin poder superar con ello, lo establecido en las tablas salariales del presente convenio, así mismo, se garantiza un incremento mínimo del 2%.
2. Con efecto 01 de enero de 2.001 entraran en vigor las tablas salariales recogidas en el presente convenio, actualizadas estas, en el incremento porcentual que marque la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio 2.001.

Segunda.-
El plus de productividad que venían percibiendo los Auxiliares de Laboratorio, queda absorbido en las tablas salariales del presente convenio, una vez se perciban estas en su integridad.

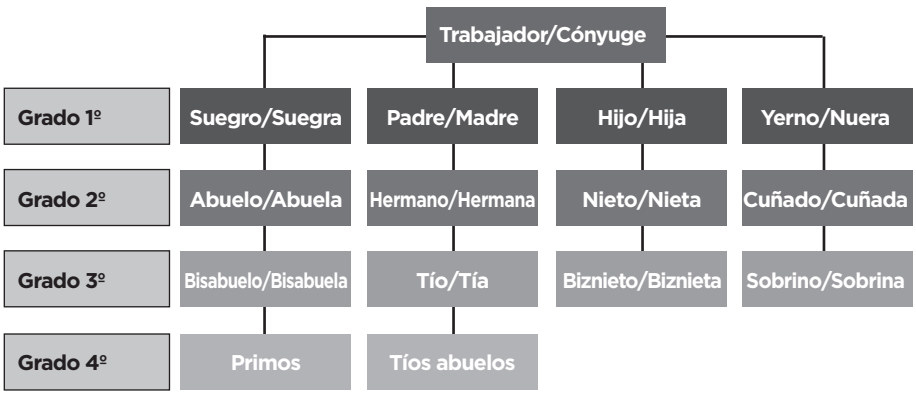
ANEXO I. PERSONAL LABORAL PROCEDENTE DEL EXTINTO SERVICIO MUNICIPALIZADO DE DESARROLLO URBANO Y FOMENTO DE LA CONSTRUCCIÓN.

Tablas Salariales.

Categorías	Salario Base 16 Pagas	Productividad 16 Pagas	Plus Transporte 12 Pagas	Plus Asistencia 12 Pagas
Arquitecto Técnico	301.421	17.728	4.180	
Ingeniero Técnico O. Públicas	301.421	17.728	4.180	
Delineante 1ª	207.862	12.223	4.224	
Dibujante	194.888	10.067	4.224	
Topógrafo 2ª	163.667	9.604	4.224	
Auxiliar Administrativo	131.987	7.880	4.224	
Limpiadora	107.552	6.403	4.224	
Encargado	154.917	9.292	4.224	12.821
Encargado Brig. Obras	165.978	9.953	3.993	12.129
Capataz	157.428	9.321	3.993	12.129
Oficial 1ª Brig. Obras	141.992	8.408	3.993	12.129
Oficial 1ª Oficio	132.441	7.947	4.224	12.821
Oficial 2ª Brig. Obras	134.754	8.000	3.993	12.129
Oficial 2ª Oficio	125.651	7.509	4.224	12.821
Peón Especialista	127.808	7.648	3.993	12.129
Peón	114.792	6.958	4.224	12.821

Antigüedad. Se establece un complemento de Antigüedad para el personal procedente del extinto servicio municipalizado de desarrollo urbano y fomento de la construcción, consistente en un 2% durante los 10 primeros años y un 1% en los sucesivos años, de su salario base, con un tope máximo del 45 %. Abonándose esta antigüedad en 16 pagas.

ANEXO II. ALUMNOS DE ESCUELAS TALLER, TALLERES DE EMPLEO Y LOS TITULARES DE CUALQUIER TIPO DE CONTRATO DE NATURALEZA FORMATIVA

Los alumnos de las Escuelas Taller, Talleres de Empleo y los titulares de cualquier tipo de contrato de naturaleza formativa (p.ej. formación dual) no están sujetos a este convenio, rigiéndose sus relaciones contractuales con el Ayuntamiento de Burgos y/o sus Organismos Autónomos por las determinaciones contenidas en el propio contrato y por la legislación que les resulte de aplicación.

No obstante, sí que podrán ser beneficiarios de las ayudas sociales reguladas en el art. 58.4 en sus letras a), b), c) y d) cuando sean causantes directos de las mismas, que percibirán de forma proporcional a la duración de su contrato y a la parte de la jornada que dedican a realizar trabajo efectivo, no teniéndose en consideración a estos efectos la empleada en recibir formación.