

JUNTA DE ANDALUCÍA
CONSEJERÍA DE EMPLEO. DELEGACIÓN
PROVINCIAL DE JAÉN

2913 Modificación Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Cazorla.

Edicto

REFERENCIA: C. de Trabajo.

CÓDIGO CONVENIO: 23100012012011

Visto el texto de la Modificación del Convenio Colectivo para el PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE CAZORLA de la provincia de Jaén, recibido en esta Delegación Provincial en fecha 15 de marzo de 2011, suscrito por la representación empresarial y de los trabajadores el día 20 de diciembre de 2010, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, Real Decreto 4.043/82, de 29 de diciembre, de traspaso de competencias y Decreto 18/83, de 26 de enero, en relación con el Decreto 170/2009, de 19 de mayo, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y del Servicio Andaluz de Empleo:

Esta Delegación Provincial, Acuerda:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Delegación Provincial, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Remitir un ejemplar original del mismo al Departamento del Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, para su depósito.

Tercero.- Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

**ACTA DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DEL PERSONAL LABORAL
DEL AYUNTAMIENTO DE CAZORLA CELEBRADA EL DÍA 20 DE DICIEMBRE
DE 2010**

Por la Representación empresarial (Ayuntamiento):

D. Antonio José Rodríguez Viñas

D. Nicolás Ortega Lorente

Por la Representación de los Trabajadores (Laborales):

Por UGT.:

D. José Moreno Revelles

D.ª Antonia Matilla Guirado

D. Mario Olivares López

En Cazorla, siendo las 10,00 horas del día 10 de diciembre de 2010, se reúnen las personas arriba indicadas, en su calidad de representantes de las Organizaciones Sindicales y Empresariales más representativas en el presente ámbito, al objeto de celebrar sesión de la MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN PARA EL CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE CAZORLA.

Visto el requerimiento efectuado por parte de la Subdelegación del Gobierno con fecha Registro de Entrada 29 de noviembre de 2010 a fin de que, al amparo de lo previsto en el art. 65 de la Ley 7/85, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, se declaren inaplicables y se anulen los Arts. 19, 20 apartado 1.1, 1.2, 1.3a), 1.8, 1.9, 1.10, 1.11, 1.12, 2.3.- 21, 22, 36, 37 y 45 del texto del CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL del Ayuntamiento de Cazorla aprobado en el punto 6 del Orden del Día de la sesión plenaria extraordinaria celebrada por el Pleno con fecha 9 de septiembre de 2010, por entender que los mismos infringen la normativa vigente en la materia, por la unanimidad de las partes se acordó introducir al texto las modificaciones que figuran en documento anexo a este acta, dándose asimismo traslado al Pleno Corporativo para su aprobación.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se levantó la sesión siendo las 11,45 horas del día de la fecha, todo lo cuál como secretaria CERTIFICO, levantando acta por triplicado ejemplar que en prueba de conformidad los demás firman conmigo.

PROPUESTA DE DICTAMEN DE LA COMISIÓN INFORMATIVA DE HACIENDA, PRESUPUESTOS, COMPRAS Y PATRIMONIO DEL DÍA 27 DE DICIEMBRE DE 2010

Vistos los requerimientos efectuados por parte de la Subdelegación del Gobierno con fecha Registro de Entrada 3 y 29 de noviembre de 2010, respectivamente, a fin de que, al amparo de lo previsto en el art. 65 de la Ley 7/85, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, por parte de la Corporación se declaren inaplicables y se anulen los Arts. 19, 20 apartado 1.1, 1.2, 1.3a), 1.8, 1.9, 1.10, 1.11, 1.12, 2.3.- 21, 22, 36, 37 y 45 del texto del Acuerdo Marco del Personal Funcionario y del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Cazorla aprobado en el punto 6 del Orden del Día de la sesión plenaria extraordinaria celebrada el 9 de septiembre de 2010, por entender que

los mismos infringen la normativa vigente en la materia.

Vistas las actas de las sesiones de la Mesa General de Negociación del Personal Laboral, Personal Funcionario así como de la Mesa General de Negociación para determinar las materias comunes del Convenio Colectivo para el personal laboral y del Acuerdo Económico y Social para el personal funcionario celebradas el pasado día 20 de diciembre de 2010, en las que se acordó introducir las modificaciones que figuran en documento anexo atendiendo al requerimiento formulado por parte de la Subdelegación del Gobierno en Jaén, según lo previsto en el art. 65 de la Ley 7/85, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, se propone a la consideración del Pleno la adopción del siguiente.

Acuerdo.

Primero.- Atender el requerimiento formulado por parte de la Subdelegación del Gobierno en Jaén aprobando el texto consensuado por la Mesa General de Negociación del Personal Funcionario, Personal Laboral así como la Mesa General de Negociación de las Materias y Condiciones de Trabajo Comunes de fecha 20 de diciembre de 2010, que modifica los arts., 19, 20 apartado 1.1, 1.2, 1.3a), 1.8, 1.9, 1.10, 1.11, 1.12, 2.3.- 21, 22, 36, 37 y 45 del texto del Acuerdo Marco del Personal Funcionario y del Convenio Colectivo del Personal Laboral, adaptándolos a la normativa vigente y cuya modificación figura en documento anexo.

Segundo.- Comunicar la adopción del presente acuerdo a la Subdelegación del Gobierno en Jaén así como la Mesa General de Negociación del Personal Laboral, Personal Funcionario así como a la Mesa General de Negociación para determinar las materias y condiciones de trabajo comunes del Convenio Colectivo para el personal laboral y del Acuerdo Económico y Social.

Tercero.- Publicar las presentes modificaciones del Acuerdo Marco de Personal Funcionario en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia Jaén y presentar, respecto al Convenio Colectivo del personal laboral, el texto íntegro modificado en la Oficina Pública correspondiente para que se proceda a su registro y se ordene su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia de Jaén.

En Cazorla, a 20 de diciembre de 2010

El Presidente de la Comisión Informativa,

Fdo.: Antonio José Rodríguez Viñas

Art. 19. Vacaciones.

Texto actual.

1. El personal funcionario tendrá derecho a unas vacaciones anuales retribuidas



de veintidós días hábiles de duración por año completo de servicio o de los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos prestados.

2. En el supuesto de haber completado los años de servicio activo en la Administración que se especifican a continuación, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

Quince años de servicio: veintitrés días hábiles.

Veinte años de servicio: veinticuatro días hábiles.

Veinticinco años de servicio: veinticinco días hábiles.

Treinta o más años de servicio: veintiséis días hábiles.

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

1. En el caso de baja por maternidad o baja por riesgo en el embarazo, cuando esta situación coincida con el período vacacional, quedará interrumpido el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones finalizado el período de permiso por maternidad o de la situación de incapacidad.

2. El período vacacional se disfrutará obligatoriamente dentro del año natural en que se hubiese devengado o hasta el 15 de enero del siguiente, si bien, preferentemente, deberá concentrarse en los meses de junio a septiembre. Las vacaciones podrán fraccionarse hasta en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos. Aquellos trabajadores y trabajadoras que por necesidades del servicio no puedan disfrutar el descanso anual en los meses estivales (de Junio a Septiembre) se le abonarán 150€ por quincena o disfrutara de 10 días naturales más.

3. A efectos de lo regulado en el presente artículo, los sábados no serán considerados hábiles, salvo que en los horarios especiales se establezca otra cosa.

4. Las vacaciones no disfrutadas no podrán compensarse en forma alguna.

En el mes de mayo se aprobará, previa negociación con la representación de los/as trabajadores/as, Plan de Vacaciones para dicho año.

Texto modificado.

1. El personal laboral tendrá derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de veintidós días hábiles de duración por año completo de servicio o de los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos prestados.

2. En el supuesto de haber completado los años de servicio activo en la





Administración que se especifican a continuación, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

Quince años de servicio: veintitrés días hábiles.

Veinte años de servicio: veinticuatro días hábiles.

Veinticinco años de servicio: veinticinco días hábiles.

Treinta o más años de servicio: veintiséis días hábiles.

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

3. En el caso de baja por maternidad o baja por riesgo en el embarazo, cuando esta situación coincida con el período vacacional, quedará interrumpido el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones finalizado el período de permiso por maternidad o de la situación de incapacidad.

4. El período vacacional se disfrutará obligatoriamente dentro del año natural en que se hubiese devengado o hasta el 15 de enero del siguiente, si bien, preferentemente, deberá concentrarse en los meses de junio a septiembre. Las vacaciones podrán fraccionarse hasta en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos.

5. A efectos de lo regulado en el presente artículo, los sábados no serán considerados hábiles, salvo que en los horarios especiales se establezca otra cosa.

6. Las vacaciones no disfrutadas no podrán compensarse en forma alguna.

En el mes de mayo se aprobará, previa negociación con la representación de los/as trabajadores/as, Plan de Vacaciones para dicho año.

Art. 20. Permisos retribuidos.

Texto actual.

1. Podrán concederse permisos por las siguientes causas justificadas y con la siguiente duración:

5. 1.1. Por matrimonio o inscripción como pareja de hecho en el correspondiente registro público, se otorgará un permiso de veinte días.

6. 1.1.2. Por matrimonio de padres, madres, hijos, hijas, hermanos o hermanas, se dispondrá de un día y tres si es fuera de la provincia.

1.2. Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al





parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, por el tiempo indispensable. En este caso, deberá preavisarse a la Administración con antelación suficiente y presentarse justificación de la necesidad de su realización durante la jornada de trabajo.

1.3. Por razones personales:

a) Por traslado de domicilio: cuando el traslado se produzca en la misma localidad: tres días; si el traslado tuviera lugar a otra localidad o provincia: de cuatro días.

1.4. Por asuntos particulares:

a) Hasta un máximo de 8 días al año no acumulables a las vacaciones anuales, debiendo ser solicitados con 48 horas de antelación.

1.5. Por razones de obligación o deber legal:

a) Por cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, por el tiempo indispensable para el cumplimiento.

1.6. Por razones de formación:

a) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros oficiales durante los días de ser celebración.

b) Por asistencia a cursos de selección, de formación y perfeccionamiento, relacionados con el puesto de trabajo y previo informe del Jefe de Servicio, por la duración de los mismos.

c) Para la realización de exámenes, en el caso de cursar estudios oficiales el tiempo necesario, debiendo justificar la asistencia.

1.7. Por razones sindicales. Por asistencia a congresos, acciones formativas, etc., relacionados con la actividad sindical, con un máximo de seis días al año.

7. 1.8. Por accidente grave, enfermedad grave, hospitalización de cónyuges o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal o de familiares dentro del primer grado de parentesco por consanguinidad o afinidad, de tres a quince días en función de la gravedad. El disfrute de este permiso podrá ejercitarse bien de forma ininterrumpida desde el inicio del hecho causante, o bien alternativamente dentro de la duración del mismo, siempre y cuando, en este último supuesto, lo permitan las necesidades del servicio.

Cuando las personas afectadas fueran familiares dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de un día si el suceso se predice en la misma localidad o de tres si se produjera en localidad distinta.





1.9. Por fallecimiento de algún familiar de 1ª consanguinidad o afinidad, podrá disfrutar de tres días si se produce en la misma localidad y cuatro días si se produce fuera.

1.10 Por razones de guarda legal, quien tenga a su cuidado directo algún menor de nueve años o a persona disminuida física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de jornada de un tercio o de la mitad de la misma, percibiendo un 80 ó 60 por ciento, respectivamente, de la totalidad de sus retribuciones tanto básicas como complementarias, con inclusión de los trienios. Igual porcentaje se aplicará a las pagas extraordinarias en el caso de que el personal funcionario hubiese prestado, en su caso, una jornada de trabajo reducida en los períodos anteriores de devengo de las citadas pagas.

1.11. Se otorgará el mismo derecho a quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o de un familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí misma, y que no desempeñe actividad retribuida.

1.12. Por asistencia a Juzgados, como consecuencia de citaciones o diligencias judiciales, cuando lo sean en días de descanso y motivadas por la prestación de servicios, un día de descanso.

1.13. Por asistencia a consulta médica fuera de la localidad, del trabajador, trabajadora, cónyuge, personas con quienes convivan e hijos, el tiempo imprescindible, debiendo justificarse con parte médico.

2.- Los permisos regulados en este artículo podrán ser otorgados al personal interino en los mismos términos que al personal funcionario, salvo aquellos que no sean adecuados a la naturaleza de su condición.

3.- Mediante Instrucción se regularán las características, extensión, los requisitos y forma de justificación de los permisos señalados en este artículo.

Texto modificado.

Además se concederán los siguientes permisos por las siguientes causas justificadas y con la siguiente duración: Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados a y b del Art. 49 del EBEP.



En los casos previstos en los apartados a, b, y c del art. 49 del EBEP el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Por el cuidado de cada hijo o hija menor de doce meses, el personal tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo con carácter retribuido. Se podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada con la misma finalidad $\frac{1}{2}$ hora a la entrada y $\frac{1}{2}$ hora a la salida y podrá ser ejercido indistintamente por uno y otro de los progenitores. La funcionaria podrá solicitar la sustitución de este derecho por permiso retribuido que acumule en jornadas completas.

En el caso de nacimiento prematuro o que, por cualquier causa, el recién nacido deba permanecer en hospitalización a continuación del parto, la madre, en su caso, y el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante un período de dos horas diarias retribuidas. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada hasta un máximo de dos horas diarias con la disminución proporcional de retribuciones.

Por otro lado será de aplicación el artículo 49 del EBEP que regula los permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.

Mediante Instrucción se regularán las características, los requisitos y formas de justificación de los permisos señalados en este artículo.

2. Podrán concederse permisos por las siguientes causas justificadas y con la siguiente duración:

1.1. Por matrimonio o inscripción como pareja de hecho en el correspondiente registro público, se otorgará un permiso de quince días.

1.2. Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, por el tiempo indispensable. En este caso, deberá preavisarse a la Administración con antelación suficiente y presentarse justificación de la necesidad de su realización durante la jornada de trabajo.

1.3. Por razones personales:

b) Por traslado de domicilio, un día.



1.4. Por asuntos particulares:

b) Hasta un máximo de 8 días al año no acumulables a las vacaciones anuales, debiendo ser solicitados con 48 horas de antelación.

1.5. Por razones de obligación o deber legal:

a) Por cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, por el tiempo indispensable para el cumplimiento.

1.6. Por razones de formación:

d) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros oficiales durante los días de ser celebración.

e) Por asistencia a cursos de selección, de formación y perfeccionamiento, relacionados con el puesto de trabajo y previo informe del Jefe de Servicio, por la duración de los mismos.

f) Para la realización de exámenes, en el caso de cursar estudios oficiales el tiempo necesario, debiendo justificar la asistencia.

1.7. Por razones sindicales. Por asistencia a congresos, acciones formativas, etc., relacionados con la actividad sindical, con un máximo de seis días al año.

a. 1.8. Por accidente grave, enfermedad grave, hospitalización de cónyuges o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal o de familiares dentro del primer grado de parentesco por consanguinidad o afinidad, tres días si se produce en la misma localidad y cinco días si se produce fuera. El disfrute de este permiso podrá ejercitarse bien de forma ininterrumpida desde el inicio del hecho causante, o bien alternativamente dentro de la duración del mismo, siempre y cuando, en este último supuesto, lo permitan las necesidades del servicio. Cuando se trate del accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

1.9. Por fallecimiento de algún familiar de 1ª consanguinidad o afinidad, podrá disfrutar de tres días si se produce en la misma localidad y cinco días si se produce fuera. Cuando se trate del fallecimiento de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

1.10 Por razones de guarda legal, quien tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a persona disminuida física, psíquica o sensorial, que no

desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de jornada reduciéndose igualmente sus retribuciones.

1.11. Se otorgará el mismo derecho a quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí misma, y que no desempeñe actividad retribuida.

1.12. Por asistencia a consulta médica fuera de la localidad, del trabajador, trabajadora, cónyuge, personas con quienes convivan e hijos, el tiempo imprescindible, debiendo justificarse con parte médico.

2.- Los permisos regulados en este artículo podrán ser otorgados al personal interino en los mismos términos que al personal funcionario, salvo aquellos que no sean adecuados a la naturaleza de su condición.

3.- Mediante Instrucción se regularán las características, los requisitos y forma de justificación de los permisos señalados en este artículo.

Art. 21. Permisos por maternidad, lactancia y adopción.

Texto actual.

Además se concederán los siguientes permisos por las siguientes causas justificadas y con la siguiente duración:

Por nacimiento, adopción de hijos o acogimiento preadoptivo o permanente, cinco días hábiles si el hecho se produce en la misma localidad, y se aplicara la normativa vigente.

Por el cuidado de cada hijo o hija menor de doce meses, el personal tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo con carácter retribuido. Se podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada con la misma finalidad $\frac{1}{2}$ hora a la entrada y $\frac{1}{2}$ hora a la salida y podrá ser ejercido indistintamente por uno y otro de los progenitores. La funcionaria podrá solicitar la sustitución de este derecho por permiso retribuido que acumule en jornadas completas.

En el caso de nacimiento prematuro o que, por cualquier causa, el recién nacido deba permanecer en hospitalización a continuación del parto, la madre, en su caso, y el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante un período de dos horas diarias retribuidas. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada hasta un máximo de dos horas diarias con la disminución proporcional de retribuciones.

Por otro lado será de aplicación el artículo 49 del EBEP que regula los permisos

por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.

Mediante Instrucción se regularán las características, los requisitos y formas de justificación de los permisos señalados en este artículo.

Texto modificado.

Además se concederán los siguientes permisos por las siguientes causas justificadas y con la siguiente duración:

Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Por el cuidado de cada hijo o hija menor de doce meses, el personal tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo con carácter retribuido. Se podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada con la misma finalidad $\frac{1}{2}$ hora a la entrada y $\frac{1}{2}$ hora a la salida y podrá ser ejercido indistintamente por uno y otro de los progenitores. La trabajadora podrá solicitar la sustitución de este derecho por permiso retribuido que acumule en jornadas completas.

En el caso de nacimiento prematuro o que, por cualquier causa, el recién nacido deba permanecer en hospitalización a continuación del parto, la madre, en su caso, y el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante un período de dos horas diarias retribuidas. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada hasta un máximo de dos horas diarias con la disminución proporcional de retribuciones.

Por otro lado será de aplicación el artículo 49 del EBEP que regula los permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.

Mediante Instrucción se regularán las características, los requisitos y formas de justificación de los permisos señalados en este artículo.

Art. 22. Permisos no retribuidos.

Texto actual.

Todo el personal con más de dos años de servicio podrá solicitar licencia no retribuida, con reserva de puesto de trabajo, por el plazo de uno o cuatro meses, sin que el tiempo de permiso sea computable a ningún efecto.

Deberá ser solicitado con un mes de antelación, tanto el permiso como su

prórroga, entendiéndose como pase a la situación de excedencia por interés personal si no se presenta al día siguiente de la fecha de su cumplimiento, que deberá avisada al trabajador/a con quince días de antelación, salvo casos de fuerza mayor.

Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de 6 años, persona disminuida física o psíquica, tendrá derecho a una reducción de un tercio de la jornada laboral, o un medio con la reducción proporcional de las retribuciones.

Así mismo pondrán acogerse a esta reducción de jornada el/la empleado/a que tenga a su cargo familiares de primer grado o de otras personas que convivan en el mismo domicilio que por razones de enfermedad precisen atención continua.

Cuando el/la empleado/a tenga concedido anticipo de haberes, antes de la concesión del permiso, deberá abonar previamente la parte de reintegro que le corresponda por el tiempo que permanezca en esta situación.

El/la empleado/a que acredite su colaboración con alguna ONG, debidamente inscrita en el registro correspondiente, podrá disfrutar de un período de permiso no retribuido de hasta seis meses de duración. Este permiso podrá ser amplio por otro período igual previa autorización de la Alcaldía-Presidencia.

Texto modificado.

Todo el personal con más de dos años de servicio podrá solicitar licencia no retribuida, con reserva de puesto de trabajo, por el plazo de tres meses, sin que el tiempo de permiso sea computable a ningún efecto.

Deberá ser solicitado con un mes de antelación, tanto el permiso como su prórroga, entendiéndose como pase a la situación de excedencia por interés personal si no se presenta al día siguiente de la fecha de su cumplimiento, que deberá avisada al trabajador/a con quince días de antelación, salvo casos de fuerza mayor.

Cuando el/la empleado/a tenga concedido anticipo de haberes, antes de la concesión del permiso, deberá abonar previamente la parte de reintegro que le corresponda por el tiempo que permanezca en esta situación.

Art. 36. Servicios auxiliares.

Texto actual.

Las empleadas y empleados públicos que, por razones de edad, enfermedad o incapacidad laboral, física o psíquica, no puedan realizar adecuadamente sus funciones, pasará a servicios auxiliares, o de segunda actividad, relacionados con



su puesto de trabajo, siempre que conserven la capacidad necesaria para su desempeño o cualquier otro acorde con la capacidad necesaria para su desempeño, y siempre negociados con el personal afectado y las/os representantes sindicales.

El/la empleado/a perteneciente a la Policía Local y extinción de incendios pasaran a su segunda actividad al cumplir la edad establecida en su legislación específica.

Texto modificado.

Las empleadas y empleados públicos que, por razones de edad, enfermedad o incapacidad laboral, física o psíquica, no puedan realizar adecuadamente las tareas del puesto de trabajo, las mismas serán adaptadas a otras relacionados con su puesto de trabajo, siempre que conserven la capacidad necesaria para su desempeño o cualquier otro acorde con la capacidad necesaria para su desempeño, y siempre negociados con el personal afectado y las/os representantes sindicales.

Art. 37. Jubilación y premios de antigüedad.

Texto actual.

1.- El Ayuntamiento indemnizarán a sus empleados/as fijos/as de 60 a 65 años que soliciten la jubilación anticipada, con una antelación de un mes al cumplimiento de la edad anteriormente expuesta, con las siguientes cantidades:

60 años	24.000,00 Euros.
61 años	18.000,00 Euros.
62 años	12.000,00 Euros.
63 años	9.000,00 Euros.
64 años	4.000,00 Euros.

2.- El personal que su jubile por cumplimiento de la edad correspondiente, percibirá una gratificación de 2.000€.

3.- El Ayuntamiento abonará en concepto de Paga Extraordinaria a todos aquellos empleados públicos que cubren los Servicios prestados a los 20 años, 30 años y 40 años, gratificándoles con una mensualidad de salario real (Sueldo Base, Trienios, Complementos y Gratificación) por cada vencimiento.

Texto modificado.

El Ayuntamiento mediante acuerdo de la Comisión Paritaria, podrá acordar incentivos y otras medidas para facilitar el tránsito de la vida a activa a la jubilación de sus empleados.



Art. 45. Crédito horario sindical.

Texto actual.

1. Las/os representantes de las trabajadoras y trabajadores tienen la garantía y el derecho al crédito de 30 horas mensuales retribuidas.
2. El desarrollo y aplicación práctica del crédito mensual de horas sindicales se realizará de acuerdo con las siguientes garantías:
 - a) La utilización del crédito de horas retribuidas, habrá de ser comunicada con una antelación suficiente para garantizar la prestación del servicio.
 - b) No mermarán las retribuciones de cualquier persona representante de las trabajadoras y trabajadores en los días en que se encuentre con horas sindicales, los cuales tendrán la consideración a todos los efectos de días realmente trabajados.

Texto modificado.

- a. Las/os representantes de las trabajadoras y trabajadores tienen la garantía y el derecho al crédito de 15 horas mensuales retribuidas.
- b. El desarrollo y aplicación práctica del crédito mensual de horas sindicales se realizará de acuerdo con las siguientes garantías:
 - a. La utilización del crédito de horas retribuidas, habrá de ser comunicada con una antelación suficiente para garantizar la prestación del servicio.
 - b. No mermarán las retribuciones de cualquier persona representante de las trabajadoras y trabajadores en los días en que se encuentre con horas sindicales, los cuales tendrán la consideración a todos los efectos de días realmente trabajados.

Acuerdo marco-económico social del personal funcionario.

Modificación del texto por requerimiento Subdelegación del Gobierno

Art.19. Vacaciones.

Texto actual.

3. El personal funcionario tendrá derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de veintidós días hábiles de duración por año completo de servicio o de los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos prestados.
4. En el supuesto de haber completado los años de servicio activo en la



Administración que se especifican a continuación, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

Quince años de servicio: veintitrés días hábiles.

Veinte años de servicio: veinticuatro días hábiles.

Veinticinco años de servicio: veinticinco días hábiles.

Treinta o más años de servicio: veintiséis días hábiles.

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

8. En el caso de baja por maternidad o baja por riesgo en el embarazo, cuando esta situación coincida con el período vacacional, quedará interrumpido el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones finalizado el período de permiso por maternidad o de la situación de incapacidad.

9. El período vacacional se disfrutará obligatoriamente dentro del año natural en que se hubiese devengado o hasta el 15 de enero del siguiente, si bien, preferentemente, deberá concentrarse en los meses de junio a septiembre. Las vacaciones podrán fraccionarse hasta en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos. Aquellos trabajadores y trabajadoras que por necesidades del servicio no puedan disfrutar el descanso anual en los meses estivales (de Junio a Septiembre) se le abonaran 150€ por quincena o disfrutara de 10 días naturales más.

10. A efectos de lo regulado en el presente artículo, los sábados no serán considerados hábiles, salvo que en los horarios especiales se establezca otra cosa.

11. Las vacaciones no disfrutadas no podrán compensarse en forma alguna.

En el mes de mayo se aprobará, previa negociación con la representación de los/as trabajadores/as, Plan de Vacaciones para dicho año.

Texto modificado.

7. El personal funcionario tendrá derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de veintidós días hábiles de duración por año completo de servicio o de los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos prestados.

8. En el supuesto de haber completado los años de servicio activo en la Administración que se especifican a continuación, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

Quince años de servicio: veintitrés días hábiles.

Veinte años de servicio: veinticuatro días hábiles.

Veinticinco años de servicio: veinticinco días hábiles.

Treinta o más años de servicio: veintiséis días hábiles.

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

9. En el caso de baja por maternidad o baja por riesgo en el embarazo, cuando esta situación coincida con el período vacacional, quedará interrumpido el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones finalizado el período de permiso por maternidad o de la situación de incapacidad.

10. El período vacacional se disfrutará obligatoriamente dentro del año natural en que se hubiese devengado o hasta el 15 de enero del siguiente, si bien, preferentemente, deberá concentrarse en los meses de junio a septiembre. Las vacaciones podrán fraccionarse hasta en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos.

11. A efectos de lo regulado en el presente artículo, los sábados no serán considerados hábiles, salvo que en los horarios especiales se establezca otra cosa.

12. Las vacaciones no disfrutadas no podrán compensarse en forma alguna.

En el mes de mayo se aprobará, previa negociación con la representación de los/as trabajadores/as, Plan de Vacaciones para dicho año.

Art. 20. Permisos retribuidos.

Texto actual.

3. Podrán concederse permisos por las siguientes causas justificadas y con la siguiente duración:

12. 1.1. Por matrimonio o inscripción como pareja de hecho en el correspondiente registro público, se otorgará un permiso de veinte días.

13. 1.1.2. Por matrimonio de padres, madres, hijos, hijas, hermanos o hermanas, se dispondrá de un día y tres si es fuera de la provincia.

1.2. Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, por el tiempo indispensable. En este caso, deberá preavisarse a la Administración con antelación suficiente y presentarse justificación de la necesidad de su realización durante la jornada de trabajo.



1.3. Por razones personales:

c) Por traslado de domicilio: cuando el traslado se produzca en la misma localidad: tres días; si el traslado tuviera lugar a otra localidad o provincia: de cuatro días.

1.4. Por asuntos particulares:

c) Hasta un máximo de 8 días al año no acumulables a las vacaciones anuales, debiendo ser solicitados con 48 horas de antelación.

1.5. Por razones de obligación o deber legal:

a) Por cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, por el tiempo indispensable para el cumplimiento.

1.6. Por razones de formación:

g) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros oficiales durante los días de ser celebración.

h) Por asistencia a cursos de selección, de formación y perfeccionamiento, relacionados con el puesto de trabajo y previo informe del Jefe de Servicio, por la duración de los mismos.

i) Para la realización de exámenes, en el caso de cursar estudios oficiales el tiempo necesario, debiendo justificar la asistencia.

1.7. Por razones sindicales. Por asistencia a congresos, acciones formativas, etc., relacionados con la actividad sindical, con un máximo de seis días al año.

14. 1.8. Por accidente grave, enfermedad grave, hospitalización de cónyuges o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal o de familiares dentro del primer grado de parentesco por consanguinidad o afinidad, de tres a quince días en función de la gravedad. El disfrute de este permiso podrá ejercitarse bien de forma ininterrumpida desde el inicio del hecho causante, o bien alternativamente dentro de la duración del mismo, siempre y cuando, en este último supuesto, lo permitan las necesidades del servicio.

Cuando las personas afectadas fueran familiares dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de un día si el suceso se predice en la misma localidad o de tres si se produjera en localidad distinta.

1.9. Por fallecimiento de algún familiar de 1ª consanguinidad o afinidad, podrá disfrutar de tres días si se produce en la misma localidad y cuatro días si se produce fuera.

1.10 Por razones de guarda legal, quien tenga a su cuidado directo algún menor



de nueve años o a persona disminuida física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de jornada de un tercio o de la mitad de la misma, percibiendo un 80 ó 60 por ciento, respectivamente, de la totalidad de sus retribuciones tanto básicas como complementarias, con inclusión de los trienios. Igual porcentaje se aplicará a las pagas extraordinarias en el caso de que el personal funcionario hubiese prestado, en su caso, una jornada de trabajo reducida en los períodos anteriores de devengo de las citadas pagas.

1.11. Se otorgará el mismo derecho a quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o de un familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí misma, y que no desempeñe actividad retribuida.

1.12. Por asistencia a Juzgados, como consecuencia de citaciones o diligencias judiciales, cuando lo sean en días de descanso y motivadas por la prestación de servicios, un día de descanso.

1.13. Por asistencia a consulta médica fuera de la localidad, del trabajador, trabajadora, cónyuge, personas con quienes convivan e hijos, el tiempo imprescindible, debiendo justificarse con parte médico.

2.- Los permisos regulados en este artículo podrán ser otorgados al personal interino en los mismos términos que al personal funcionario, salvo aquellos que no sean adecuados a la naturaleza de su condición.

3.- Mediante Instrucción se regularán las características, extensión, los requisitos y forma de justificación de los permisos señalados en este artículo.

Texto modificado.

Además se concederán los siguientes permisos por las siguientes causas justificadas y con la siguiente duración:

Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados a y b del Art. 49 del EBEP.

En los casos previstos en los apartados a, b, y c del art. 49 del EBEP el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos





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

Los funcionarios que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

Por el cuidado de cada hijo o hija menor de doce meses, el personal tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo con carácter retribuido. Se podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada con la misma finalidad $\frac{1}{2}$ hora a la entrada y $\frac{1}{2}$ hora a la salida y podrá ser ejercido indistintamente por uno y otro de los progenitores. La funcionaria podrá solicitar la sustitución de este derecho por permiso retribuido que acumule en jornadas completas.

En el caso de nacimiento prematuro o que, por cualquier causa, el recién nacido deba permanecer en hospitalización a continuación del parto, la madre, en su caso, y el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante un período de dos horas diarias retribuidas. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada hasta un máximo de dos horas diarias con la disminución proporcional de retribuciones.

Por otro lado será de aplicación el artículo 49 del EBEP que regula los permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.

Mediante Instrucción se regularán las características, los requisitos y formas de justificación de los permisos señalados en este artículo.

4. Podrán concederse permisos por las siguientes causas justificadas y con la siguiente duración:

1.1. Por matrimonio o inscripción como pareja de hecho en el correspondiente registro público, se otorgara un permiso de quince días.

1.2. Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, por el tiempo indispensable. En este caso, deberá preavisarse a la Administración con antelación suficiente y presentarse justificación de la necesidad de su realización durante la jornada de trabajo.



1.3. Por razones personales:

d) Por traslado de domicilio, un día.

1.4. Por asuntos particulares:

d) Hasta un máximo de 8 días al año no acumulables a las vacaciones anuales, debiendo ser solicitados con 48 horas de antelación.

1.5. Por razones de obligación o deber legal:

a) Por cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, por el tiempo indispensable para el cumplimiento.

1.6. Por razones de formación:

j) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros oficiales durante los días de ser celebración.

k) Por asistencia a cursos de selección, de formación y perfeccionamiento, relacionados con el puesto de trabajo y previo informe del Jefe de Servicio, por la duración de los mismos.

l) Para la realización de exámenes, en el caso de cursar estudios oficiales el tiempo necesario, debiendo justificar la asistencia.

1.7. Por razones sindicales. Por asistencia a congresos, acciones formativas, etc., relacionados con la actividad sindical, con un máximo de seis días al año.

b. 1.8. Por accidente grave, enfermedad grave, hospitalización de cónyuges o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal o de familiares dentro del primer grado de parentesco por consanguinidad o afinidad, tres días si se produce en la misma localidad y cinco días si se produce fuera. El disfrute de este permiso podrá ejercitarse bien de forma ininterrumpida desde el inicio del hecho causante, o bien alternativamente dentro de la duración del mismo, siempre y cuando, en este último supuesto, lo permitan las necesidades del servicio. Cuando se trate del accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

1.9. Por fallecimiento de algún familiar de 1ª consanguinidad o afinidad, podrá disfrutar de tres días si se produce en la misma localidad y cinco días si se produce fuera. Cuando se trate del fallecimiento de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en

distinta localidad.

1.10 Por razones de guarda legal, quien tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a persona disminuida física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de jornada reduciéndose igualmente sus retribuciones.

1.11. Se otorgará el mismo derecho a quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí misma, y que no desempeñe actividad retribuida.

1.12. Por asistencia a consulta médica fuera de la localidad, del trabajador, trabajadora, cónyuge, personas con quienes convivan e hijos, el tiempo imprescindible, debiendo justificarse con parte médico.

2.- Los permisos regulados en este artículo podrán ser otorgados al personal interino en los mismos términos que al personal funcionario, salvo aquellos que no sean adecuados a la naturaleza de su condición.

3.- Mediante Instrucción se regularán las características, los requisitos y forma de justificación de los permisos señalados en este artículo.

Art. 21. Permisos por maternidad, lactancia y adopción.

Texto actual.

Además se concederán los siguientes permisos por las siguientes causas justificadas y con la siguiente duración:

Por nacimiento, adopción de hijos o acogimiento preadoptivo o permanente, cinco días hábiles si el hecho se produce en la misma localidad, y se aplicara la normativa vigente.

Por el cuidado de cada hijo o hija menor de doce meses, el personal tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo con carácter retribuido. Se podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada con la misma finalidad $\frac{1}{2}$ hora a la entrada y $\frac{1}{2}$ hora a la salida y podrá ser ejercido indistintamente por uno y otro de los progenitores. La funcionaria podrá solicitar la sustitución de este derecho por permiso retribuido que acumule en jornadas completas.

En el caso de nacimiento prematuro o que, por cualquier causa, el recién nacido deba permanecer en hospitalización a continuación del parto, la madre, en su caso, y el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante un período de dos horas diarias retribuidas. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada



hasta un máximo de dos horas diarias con la disminución proporcional de retribuciones.

Por otro lado será de aplicación el artículo 49 del EBEP que regula los permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.

Mediante Instrucción se regularán las características, los requisitos y formas de justificación de los permisos señalados en este artículo.

Texto modificado.

Además se concederán los siguientes permisos por las siguientes causas justificadas y con la siguiente duración:

Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Por el cuidado de cada hijo o hija menor de doce meses, el personal tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo con carácter retribuido. Se podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada con la misma finalidad ½ hora a la entrada y ½ hora a la salida y podrá ser ejercido indistintamente por uno y otro de los progenitores. La funcionaria podrá solicitar la sustitución de este derecho por permiso retribuido que acumule en jornadas completas.

En el caso de nacimiento prematuro o que, por cualquier causa, el recién nacido deba permanecer en hospitalización a continuación del parto, la madre, en su caso, y el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante un período de dos horas diarias retribuidas. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada hasta un máximo de dos horas diarias con la disminución proporcional de retribuciones.

Por otro lado será de aplicación el artículo 49 del EBEP que regula los permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.

Mediante Instrucción se regularán las características, los requisitos y formas de justificación de los permisos señalados en este artículo.

Art. 22. Permisos no retribuidos.

Texto actual.

Todo el personal con más de dos años de servicio podrá solicitar licencia no



retribuida, con reserva de puesto de trabajo, por el plazo de uno o cuatro meses, sin que el tiempo de permiso sea computable a ningún efecto.

Deberá ser solicitado con un mes de antelación, tanto el permiso como su prórroga, entendiéndose como pase a la situación de excedencia por interés personal si no se presenta al día siguiente de la fecha de su cumplimiento, que deberá avisada al trabajador/a con quince días de antelación, salvo casos de fuerza mayor.

Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de 6 años, persona disminuida física o psíquica, tendrá derecho a una reducción de un tercio de la jornada laboral, o un medio con la reducción proporcional de las retribuciones.

Así mismo pondrán acogerse a esta reducción de jornada el/la empleado/a que tenga a su cargo familiares de primer grado o de otras personas que convivan en el mismo domicilio que por razones de enfermedad precisen atención continua.

Cuando el/la empleado/a tenga concedido anticipo de haberes, antes de la concesión del permiso, deberá abonar previamente la parte de reintegro que le corresponda por el tiempo que permanezca en esta situación.

El/la empleado/a que acredite su colaboración con alguna ONG, debidamente inscrita en el registro correspondiente, podrá disfrutar de un período de permiso no retribuido de hasta seis meses de duración. Este permiso podrá ser amplio por otro período igual previa autorización de la Alcaldía-Presidencia.

Texto modificado.

Todo el personal con más de dos años de servicio podrá solicitar licencia no retribuida, con reserva de puesto de trabajo, por el plazo de tres meses, sin que el tiempo de permiso sea computable a ningún efecto.

Deberá ser solicitado con un mes de antelación, tanto el permiso como su prórroga, entendiéndose como pase a la situación de excedencia por interés personal si no se presenta al día siguiente de la fecha de su cumplimiento, que deberá avisada al trabajador/a con quince días de antelación, salvo casos de fuerza mayor.

Cuando el/la empleado/a tenga concedido anticipo de haberes, antes de la concesión del permiso, deberá abonar previamente la parte de reintegro que le corresponda por el tiempo que permanezca en esta situación.

Art. 36. Servicios auxiliares.

Texto actual.

Las empleadas y empleados públicos que, por razones de edad, enfermedad o incapacidad laboral, física o psíquica, no puedan realizar adecuadamente sus funciones, pasará a servicios auxiliares, o de segunda actividad, relacionados con su puesto de trabajo, siempre que conserven la capacidad necesaria para su desempeño o cualquier otro acorde con la capacidad necesaria para su desempeño, y siempre negociados con el personal afectado y las/os representantes sindicales.

El/la empleado/a perteneciente a la Policía Local y extinción de incendios pasaran a su segunda actividad al cumplir la edad establecida en su legislación específica.

Texto modificado.

Las empleadas y empleados públicos que, por razones de edad, enfermedad o incapacidad laboral, física o psíquica, no puedan realizar adecuadamente las tareas del puesto de trabajo, las mismas serán adaptadas a otras relacionados con su puesto de trabajo, siempre que conserven la capacidad necesaria para su desempeño o cualquier otro acorde con la capacidad necesaria para su desempeño, y siempre negociados con el personal afectado y las/os representantes sindicales.

El/la empleado/a perteneciente a la Policía Local y extinción de incendios pasaran a su segunda actividad al cumplir la edad establecida en su legislación específica.

Art. 37. Jubilación y premios de antigüedad.

Texto actual.

1.- El Ayuntamiento indemnizarán a sus empleados/as fijos/as de 60 a 65 años que soliciten la jubilación anticipada, con una antelación de un mes al cumplimiento de la edad anteriormente expuesta, con las siguientes cantidades:

60 años	24.000,00 Euros.
61 años	18.000,00 Euros.
62 años	12.000,00 Euros.
63 años	9.000,00 Euros.
64 años	4.000,00 Euros.

2.- El personal que su jubile por cumplimiento de la edad correspondiente, percibirá una gratificación de 2.000€.

3.- El Ayuntamiento abonará en concepto de Paga Extraordinaria a todos aquellos empleados públicos que cubren los Servicios prestados a los 20 años, 30 años y 40 años, gratificándoles con una mensualidad de salario real (Sueldo Base, Trienios, Complementos y Gratificación) por cada vencimiento.



Texto modificado.

El Ayuntamiento mediante acuerdo de la Comisión Paritaria, podrá acordar incentivos y otras medidas para facilitar el tránsito de la vida a activa a la jubilación de sus empleados.

Art. 45. Crédito horario sindical.

Texto actual.

1. Las/os representantes de las trabajadoras y trabajadores tienen la garantía y el derecho al crédito de 30 horas mensuales retribuidas.
2. El desarrollo y aplicación práctica del crédito mensual de horas sindicales se realizará de acuerdo con las siguientes garantías:
 - a) La utilización del crédito de horas retribuidas, habrá de ser comunicada con una antelación suficiente para garantizar la prestación del servicio.
 - b) No mermarán las retribuciones de cualquier persona representante de las trabajadoras y trabajadores en los días en que se encuentre con horas sindicales, los cuales tendrán la consideración a todos los efectos de días realmente trabajados.

Texto modificado.

- a. Las/os representantes de las trabajadoras y trabajadores tienen la garantía y el derecho al crédito de 15 horas mensuales retribuidas.
- b. El desarrollo y aplicación práctica del crédito mensual de horas sindicales se realizará de acuerdo con las siguientes garantías:
 - a. La utilización del crédito de horas retribuidas, habrá de ser comunicada con una antelación suficiente para garantizar la prestación del servicio.
 - b. No mermarán las retribuciones de cualquier persona representante de las trabajadoras y trabajadores en los días en que se encuentre con horas sindicales, los cuales tendrán la consideración a todos los efectos de días realmente trabajados.

