

## II. Administración Autonómica

### JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ZAMORA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

*Resolución de 23 de enero de 2026, de la Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Zamora, por la que se dispone el registro y la publicación del texto del convenio colectivo para el Personal Laboral del Excmo. Ayuntamiento de Coreses (Zamora), para los años 2026-2028 (Localizador HX71EA16).*

Visto el texto del convenio colectivo para el Personal Laboral del Excmo. Ayuntamiento de Coreses (Zamora), para los años 2026-2028 (Localizador HX71EA16), suscrito con fecha 26 de noviembre de 2025, de una parte por la representación legal del Ayuntamiento y de otra, por la representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apdos. 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla y León en materia de trabajo y Orden PRE/813/2022, de 1 de julio, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, y en el Decreto 8/2022, de 5 de mayo (BOCyL de 6 de mayo), por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Industria, Comercio y Empleo, esta Oficina Territorial de Trabajo resuelve:

*Primero:* Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Zamora, 23 de enero de 2026.-La Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Zamora, María L. Villar Rodríguez.



## CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE CORESES (AÑO 2026 - 2028)

### *Artículo 1.- Partes concertantes.*

El presente convenio colectivo, se establece entre el Ayuntamiento de Coreses y el personal laboral del mismo, y es concertado por los representantes legales del personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Coreses, de conformidad con las disposiciones vigentes.

### *Artículo 2.- Ámbito personal, funcional y territorial.*

Las normas contenidas en el presente acuerdo serán de aplicación al personal con relación jurídico-laboral que preste sus servicios en el ámbito de Coreses, ya sean fijos de plantilla, temporales, contratados por duración determinada o cualquier otra figura contractual admitida por la legislación vigente.

Queda excluido de la aplicación del presente convenio el personal cuya relación de servicios se derive de un contrato regulado por la normativa de contratación administrativa (Ley 9/2017, de contratos del Sector Público y sus reglamentos de desarrollo).

### *Artículo 3.- Ámbito temporal.*

El presente convenio colectivo entrará en vigor, previa aprobación por el Pleno de la Corporación e independientemente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Zamora, el día 1 de enero de 2026 y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2028.

Los conceptos económicos serán revisados anualmente en la comisión paritaria y como mínimo en lo previsto por la Ley de Presupuestos Generales del Estado, para los empleados públicos.

### *Artículo 4.- Denuncia.*

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

En caso de no existir denuncia expresa, quedará denunciado automáticamente el último día de su plazo de vigencia.

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

Las condiciones económicas que se acuerden en el marco de la negociación colectiva del presente convenio tendrán carácter retroactivo y serán de aplicación desde la fecha de denuncia del mismo, salvo pacto expreso en contrario.

### *Artículo 5.- Compensación y absorción.*

Las retribuciones establecidas en el presente convenio colectivo mantendrán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, adaptando las mismas a los conceptos por las que se perciben, quedando totalmente diferenciadas en su recibo de salario cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas, excepto las que se pacten en el articulado del presente convenio.

### *Artículo 6.- Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia, Conciliación y Arbitraje.*

Se constituirá una Comisión Paritaria en el presente convenio.

Que estará formada por el Alcalde-Presidente, o Concejal delegado del Ayuntamiento y el/la delegado/a de personal.



Los acuerdos que se adopten quedarán reflejados en el Acta de cada reunión, teniendo carácter vinculante para ambas partes.

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

Son funciones de la Comisión Paritaria:

- A. La interpretación, estudio y vigilancia del grado de cumplimiento de las cláusulas del convenio.
- B. El estudio de aquellas quejas y reclamaciones que puedan formular los trabajadores, delegados de Personal, Secciones Sindicales y Ayuntamiento, comunicando a los interesados las conclusiones y acuerdos tomados.
- C. La interpretación de las normas de este convenio para el caso de que haya divergencias o desacuerdos entre las partes, a fin de aplicar correctamente lo no especificado en el convenio.
- D. La definición de las categorías no recogidas en el convenio que vengan aconsejadas por las necesidades de la organización del trabajo o por la integración de nuevos colectivos de trabajadores.
- E. Proponer soluciones a los expedientes de reclasificación profesional, con inclusión de las asimilaciones a categoría.
- F. Las que se le atribuyan expresamente en este convenio.
- G. En caso de adopción de medidas cautelares como consecuencia de la incoación de expediente disciplinario a un trabajador, la Comisión Paritaria podrá tomar parte en la adopción de tales medidas, si así lo deciden la mayoría de sus miembros.

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

#### *Artículo 7.- Organización y modificación de las condiciones de trabajo.*

De acuerdo con las disposiciones vigentes, la organización del trabajo corresponde al Excmo. Ayuntamiento de Coreses, que la ejercerá a través del Alcalde-Presidente o persona en quien delegue. Cualquier modificación de las condiciones de trabajo deberá ser informada previamente al Delegado/a de personal. En este sentido, serán derechos y obligaciones de la representación de los trabajadores:

- A. Participar en los términos pactados en los órganos paritarios para estudiar y proponer las condiciones de trabajo en los distintos servicios.
- B. Proponer cuantas ideas sean beneficiosas para la organización y realización del trabajo, y trasladar las sugerencias que en tal sentido le comuniquen sus representados.

#### *Artículo 8.- Provisión de vacantes.*

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

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

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

En el plazo de quince días, desde la publicación de estos datos, los trabajadores podrán formular las observaciones y reclamaciones que estimen oportunas



sobre los mismos. Las reclamaciones serán resueltas por el Alcalde-Presidente o persona en quien delegue, dentro del plazo de treinta días desde que la comisión Paritaria emita el informe pertinente, haciéndose pública la relación de todas las modificaciones aceptadas.

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

Las vacantes de plantilla que se produzcan serán convocadas por el Alcalde-Presidente o persona en quien delegue, mediante oferta pública a todos los servicios y organismos del Ayuntamiento de Coreses.

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

- 1.- Concurso de traslado y a resultas, entre el personal laboral fijo del Excmo. Ayuntamiento de Coreses de la misma categoría y especialidad.
- 2.º- Promoción interna y a resultas, entre el personal laboral fijo de plantilla del Excmo. Ayuntamiento de Coreses.
- 3.º- Turno libre.
- 4.º- Convocatoria pública para personal de nuevo ingreso a través de concurso, concurso-oposición u oposición libre.

Para los dos primeros puntos, concurso de traslados y promoción interna, se reservarán el 75% de las plazas y se destinara el 25% restante para el turno libre.

Aquellas plazas que no se cubran mediante concurso de traslados o promoción interna se sumaran a la convocatoria de las plazas ofertadas para el turno libre

#### *Artículo 9.- Concurso de traslados.*

Para la provisión de plazas vacantes o de nueva creación, el Alcalde-Presidente o persona en quien delegue del Excmo. Ayuntamiento, realizará la oportuna convocatoria de concurso de traslados, al que podrán concurrir los trabajadores fijos de plantilla.

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

- A. Antigüedad en la misma categoría profesional, y o realizando las mismas funciones: 0,02 puntos por mes de servicio, hasta 2 puntos.
- B. Antigüedad en la plantilla del personal laboral afectado por este convenio: 0,10 puntos por mes, hasta un máximo de 1 punto.
- C. Por cursos de formación relacionados con la labor a desarrollar en el nuevo puesto, impartidos por administraciones públicas u organizaciones sindicales, de acuerdo con el siguiente baremo:
  - Cursos de 20 a 50 horas de duración: 0,05 puntos.
  - Cursos de 51 a 100 horas de duración: 0,10 puntos.
  - Cursos a partir de 101 horas de duración: 0,15 puntos.

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

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

Los trabajadores que cubran alguna de las plazas de concurso de traslados y a resultas no podrán volver a concursar hasta transcurridos 2 años de antigüedad en el nuevo puesto.



**Artículo 10.- Promoción interna.**

Las vacantes existentes tras el concurso de traslados, se ofrecerán por el sistema de promoción interna, para todos los trabajadores, de cualquier categoría inferior, conforme a lo establecido en el artículo 8. La convocatoria pública que se realice para cubrir vacantes por este sistema, deberá de informarse al representante e personal y contendrá en todo caso:

- A. Características de la plaza a ocupar.
- B. Titulación exigible, en su caso.
- C. Méritos profesionales de los aspirantes, conforme al siguiente baremo:
  - 1) Por experiencia en puestos similares al de la convocatoria, 0,02 puntos por mes, hasta un máximo de 4 puntos.  
Por antigüedad en el ayuntamiento e Coreses, 0,02 puntos por mes, hasta un máximo de 3 puntos.
  - 2) Por títulos académicos y por los expedidos por centro reconocido oficialmente, en relación directa con el puesto a ocupar, hasta un máximo de 1 punto.
  - 3) Por cursos de formación relacionados con la labor a desarrollar en el nuevo puesto, impartidos por Administraciones públicas u organizaciones sindicales, de acuerdo con el siguiente baremo:
    - Cursos de 20 a 50 horas de duración: 0,05 puntos.
    - Cursos de 51 a 100 horas de duración: 0,10 puntos.
    - Cursos a partir de 101 horas de duración: 0,15 puntos.Hasta un máximo total de 1 puntos por valoración global de cursos de formación.
- D. Composición del tribunal que ha de valorar las solicitudes, que en todo caso estará formado por 2 miembros del Excmo. Ayuntamiento y 1 miembros designado por el representante de personal.
- E. Las pruebas a realizar, en su caso, serán de carácter práctico y teórico
- F. El plazo para la presentación de solicitudes no será inferior a diez días.

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

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

Puede concurrir a esta promoción interna el trabajador fijo en situación de activo o en excedencia, que cuente con una antigüedad mínima de 2 años en la plantilla del personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Coreses. El trabajador que cubra alguna de las plazas de promoción interna, no podrá volver a concurrir por ese sistema hasta transcurridos 2 años de antigüedad en el nuevo puesto.

**Artículo 11.- Turno libre.**

Las vacantes restantes después de la celebración de los sistemas anteriores, se cubrirán por el modelo que acuerde la corporación municipal de entre los siguientes concursos, concurso oposición u oposición libre, según el nivel de conocimientos específicos que requiere el puesto de trabajo.

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

En ella deberán constar las materias sobre las que versarán las pruebas, que deberán ser adecuadas a la categoría y nivel de la vacante, sin que en ningún caso



sea exigible otra titulación que la que esté expresamente reflejada en el Catálogo de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento del Ayuntamiento.

El Excmo. Ayuntamiento de Coreses deberá ofertar un número de plazas para trabajadores minusválidos no inferior al 2 por 100 de la plantilla, dando cumplimiento a lo establecido en la Ley 13/1982 de 7 de abril, de Integración Social de Minusválidos.

En todo caso, para cubrir las vacantes en turno libre, la corporación municipal establecerá de forma específica la convocatoria ajustándose a lo establecido en la normativa vigente en materia de contratación laboral y desempleo.

Todas las pruebas y concursos, serán juzgados por un tribunal integrado por seis personas, cuatro de las cuales serán designadas por la Administración y dos por la representación de los trabajadores

En el caso de tener que dirimir un desempate en las votaciones del tribunal, este se resolverá con el voto de calidad del presidente.

#### *Artículo 12.- Periodo de prueba.*

Aprobada por el órgano competente del Excmo. Ayuntamiento la propuesta que formule el Tribunal Calificador, se acordará la admisión provisional del trabajador, concretándose por escrito un período de prueba de un mes.

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

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

#### *Artículo 13.- Condiciones para el ingreso.*

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

- A. Ser ciudadano de la Unión Europea o extranjero con permiso de trabajo o residencia.
- B. Poseer la titulación específica que se requiera en cada convocatoria en la fecha en que termine el plazo de presentación de instancias.
- C. Haber cumplido los 16 años de edad, o cumplirlos dentro del plazo de la convocatoria.
- D. No padecer enfermedad o defecto físico que impida el desempeño de las correspondientes funciones.
- E. No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquier administración pública.

#### *Artículo 14.- Clasificación profesional.*

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

- Grupo I: Titulados Superiores, Técnicos, Ingenieros, Gerentes: Titulados Superiores y asimilados.
- Grupo II: Titulados de Grado Medio y asimilados: Asistentes Sociales, Diplomados, Arquitectos Técnicos, Ingenieros Técnicos y asimilados.
- Grupo III 1: Administrativos y asimilados.



- Grupo III. 2: Encargados, Delineantes, Capataces y asimilados: Titulación de BUP., Bachiller Superior, Formación Profesional de 2º Grado o equivalente y asimilados.
- Grupo IV. 1 Auxiliares Administrativos,
- Grupo IV. 2 Oficiales de 1.ª, Chóferes de 1.ª, Socorristas, Mecánicos y asimilados Oficiales de 2.ª, y asimilados, con graduado Escolar Formación Profesional de 1.º Grado o equivalente y asimilados.
- Grupo V. Conserjes, Peones, Ordenanzas, Notificadores, Porteros, Vigilantes y asimilados: Certificado de estudios o equivalente.

La relación de categorías y su permanencia a los distintos grupos se contempla en el Catálogo de Puestos de Trabajo, cuyas funciones se establecen en el Anexo III.

*Artículo 15.- Formación y perfeccionamiento profesional.*

El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional, organizados por el Ayuntamiento y las Organizaciones Sindicales con representación en el Ayuntamiento de Coreses, todo ello con la participación del representante de personal.

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

El Excmo. Ayuntamiento incluirá en sus presupuestos una partida de 2.000 € dedicada a la Formación Profesional del personal laboral. Anualmente o con la antelación necesaria se planificarán las necesidades y objetivos de formación por el Ayuntamiento, siempre que no sean impartidos por otras administraciones o sindicatos.

*Artículo 16.- Jornada laboral.*

La jornada máxima de los trabajadores del Ayuntamiento y los días máximos de trabajo efectivo, serán el resultado de descontar a los 365 (366 en años bisiestos), días que tiene el año, el total de sumar al número de domingos y sábados de cada año, 14 festivos, 2 días por navidad (24 y 31), los días de vacaciones, y multiplicar el resultado así obtenido por siete horas de promedio diario de Trabajo Efectivo, siendo esta la jornada ordinaria para los trabajadores.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de dos días continuados, en función de los horarios de trabajo que se negociarán con los representantes de los trabajadores.

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

La jornada semanal se realizará, con carácter general, de lunes a viernes en horario de mañana. No obstante, cuando se den circunstancias especiales, se podrá establecer una jornada partida, que deberá ser negociada con la representación de los trabajadores.

Durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre, la jornada laboral será de 7:30 horas a 14:30 horas.

Con motivo de las fiestas patronales, el horario de trabajo será de 7:30 horas a 12:00 horas. Esta jornada especial se aplicará a los cinco días laborales afectados



por dichas fiestas. La determinación de los cinco días concretos se acordará dentro del primer mes de cada año entre la representación legal del Ayuntamiento y la representación legal de los trabajadores.

Anualmente se procederá a la distribución anual de las horas de trabajo, los horarios de trabajo, así como las jornadas especiales que hubieran de establecerse en cada ámbito garantizando, en todo caso, el cumplimiento de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

En aquellos casos en que reglamentariamente se determine y siempre que resulte compatible con la naturaleza del puesto y las funciones del centro de trabajo, los empleados públicos incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio, podrán solicitar al órgano competente el reconocimiento de una jornada reducida, continua e ininterrumpida, de hasta el 50% de la jornada de trabajo, con una reducción proporcional de sus retribuciones.

- 1.- Los trabajadores incluidos dentro del ámbito subjetivo de este convenio disfrutarán de una pausa de 30 minutos en la jornada de trabajo computable como de trabajo efectivo.
- 2.- Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, tendrán carácter de trabajo nocturno.
- 3.- El calendario laboral será objeto de negociación entre la representación legal de los trabajadores y los representantes del Excmo. Ayuntamiento de Coreses dentro del primer mes de cada año. Se colocará una copia del calendario laboral en los tableros de anuncios del ayuntamiento y permanecerá expuesta durante todo el año en un lugar visible para conocimiento de todo el personal.
- 4.- La jornada laboral empezará y terminará en el centro de trabajo.
- 5.- Con el objeto de fomentar una política salarial solidaria de creación de empleo, se acuerda la supresión de horas extraordinarias habituales.

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

Por parte del ayuntamiento se informará mensualmente a los representantes legales de los trabajadores, sobre el número de las horas extraordinarias realizadas, especificando las causas, en su caso, y la distribución por secciones. Así mismo, en función de esta información y de los criterios más arriba indicados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores, determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias en función de lo pactado en este convenio.

La compensación de los servicios extraordinarios se realizará mediante retribución económica o su disfrute en horas de descanso; de manera que lo acuerden el personal que las realice y el Ayuntamiento.

Servicios extraordinarios estructurales: son los realizados con la autorización previa de la Alcaldía para trabajar en días y horas señaladas de antemano.

La retribución de los servicios extraordinarios mediante horas de descanso se efectuará según la siguiente proporción:

- 1 hora extra realizada en horario normal corresponderá a dos horas de descanso.
- 1 hora extra realiza en día festivo o nocturno corresponderá a dos horas y media de descanso.



En los casos en los que se proceda, el valor de las horas, para la retribución económica de los servicios extraordinarios, será el siguiente:

- Valor hora normal: 20 euros.
- Valor hora nocturna o festiva: 25 euros.
- Valor hora nocturna y festiva: 30 euros.

*Artículo 17. - Vacaciones.*

Todo el personal comprendido en el presente convenio tendrá derecho a disfrutar unas vacaciones retribuidas con una duración de veinticuatro días laborables, según los casos.

Asimismo, los trabajadores tendrán derecho al disfrute de los siguientes días adicionales de vacaciones en función de los años de servicios prestados:

- 10 años: 1 día más.
- 15 años: 2 día más.
- 20 años: 3 día más.
- 25 años: 4 día más.

A partir de los 25 años de servicio, los trabajadores continuarán generando un (1) día adicional de vacaciones por cada cinco (5) años completos de servicio que se acrediten, sin límite máximo de años.

Los días adicionales se disfrutarán en las mismas condiciones que las vacaciones ordinarias y deberán acordarse con la empresa atendiendo a las necesidades organizativas y del servicio.

Las vacaciones se disfrutarán, preferentemente, durante los meses de mayo a octubre, ambos incluidos, teniendo en cuenta los meses de preferencia de los trabajadores y la rotación en la preferencia del disfrute, cuando existan varias peticiones para el mismo periodo de vacaciones, para ello se programaran antes es del 31 de marzo de cada año, mediante petición expresa al ayuntamiento, que las concederá, teniendo en cuenta que todos los servicios queden cubiertos, especialmente en las fiestas locales.

El disfrute de las vacaciones podrá hacerse de manera ininterrumpida, fraccionarse en dos o en tres periodos, la suma de los mismos será de 24 días laborables. El fraccionamiento de vacaciones se hará a petición del interesado y su concesión se adaptará a los criterios que se establezcan entre el Ayuntamiento de Coreses y la representación de los trabajadores.

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

Las vacaciones no podrán ser sustituidas por compensación económica alguna.

La I.T. con intervención y hospitalización, o la hospitalización, interrumpirá las vacaciones el tiempo que dure la hospitalización.

*Artículo 18.- Permisos retribuidos.*

Se concederán los permisos retribuidos por las siguientes causas:

- a) 15 días laborables en caso de matrimonio o pareja de hecho.
- b) Por nacimiento, acogimiento o adopción: se adaptará a la normativa vigente en esta materia.
- c) 1 día laboral por traslado de vivienda en la misma localidad o dos si es fuera de la misma.
- d) El día para asistir a exámenes de carácter liberatorio o final, siempre que se preavise de ello y posteriormente se justifique la asistencia.



- e) El tiempo necesario para realiza funciones sindicales, de formación sindical o de representación del personal, en los términos que se determina en la LOLS.
- f) El tiempo necesario para asistir a consulta médica con justificante del médico de asistencia y de la hora de la misma.  
De este mismo derecho se disfrutará para acompañar a un familiar de 1.º/2.º grado de consanguinidad y afinidad, previa justificación de la necesidad de acompañante.
- g) Un día laborable por matrimonio de padres, hijos, si coincide el mismo en un día de esta naturaleza.
- h) Cinco días laborables en caso de fallecimiento del cónyuge, hijos y padres, o enfermedad grave de los mismos, sea este parentesco por consanguinidad o afinidad.
- i) Un día laborable en caso de fallecimiento de tíos políticos o carnales o enfermedad grave de los mismos, sea este parentesco por consanguinidad o afinidad.
- j) Fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del 2.º grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de cinco días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles si se produce en distinta localidad.
- k) A lo largo del año, el personal podrá disfrutar hasta ocho días laborables por asuntos propios, no pudiendo acumularse a las vacaciones, y debiendo quedar cubierto el servicio.  
Días de libre disposición. - Se tendrá derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.
- l) Para realizar funciones sindicales de formación sindical o representación de personal en los términos que se determine reglamentariamente.
- m) El trabajador por lactancia de un hijo menor de 12 meses, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia en el trabajo, siempre que no sea utilizada por el otro cónyuge. En parto múltiple se incrementará proporcionalmente (1 hora más por cada uno), que podrán ser acumulables, ajustándose a la lo que marque la normativa vigente en este tema
- n) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional de sus retribuciones. Tendrá el mismo derecho el trabajador/a que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.
- o) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas.
- p) 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.
- q) Permisos por razón de violencia de genero sobre la mujer trabajadora: Las faltas de asistencia de las víctimas de género, totales o parciales tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen laos servicios sociales de atención o de salud según procedan.



Asimismo, las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables en los términos que para estos supuestos establezca la administración pública competente en cada caso.

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

Los días 24 y 31 de diciembre serán considerados como días festivos a todos los efectos, excepto servicios mínimos en cada departamento, que se acordará en Comisión Paritaria.

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

#### *Artículo 19.- Licencias.*

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

#### *Artículo 20.- Excedencias.*

El trabajador con al menos una antigüedad de un año, tiene derecho a que se reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de seis meses y no mayor a diez años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado por el mismo trabajador si ha transcurrido un año desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador excedente, cuando solicite su reingreso en el puesto de trabajo, será readmitido en su puesto. (Reserva de plaza)

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

#### *Artículo 21.- Prevención de riesgos laborales.*

La empresa y los trabajadores comprendidos en el ámbito funcional de este convenio, y en el ánimo de reducir riesgos en el sector, se comprometen a la observancia y cumplimiento de la normativa vigente en materia de Salud Laboral, constituyéndose el Comité de Prevención de Riesgos Laborales, formado por el de legado de los trabajadores y el representante del Excmo. Ayuntamiento con las competencias que les da la Ley.

#### *Artículo 22.- Reconocimiento médico.*

El reconocimiento médico será anual, siendo a cargo de la Compañía de Seguros o Mutua Patronal, para el caso de que ésta no lo asuman, el mismo será asumido por el Excmo. Ayuntamiento de Coreses, incluyendo una analítica completa, pruebas de carga, columna, audición y para las mujeres un reconocimiento ginecológico y de mamografía. El reconocimiento se realizará en el primer trimestre de cada año.

#### *Artículo 23.- Incapacidad transitoria.*

El trabajador, en caso de baja por enfermedad o accidente común o laboral, cobrará desde el primer día el 100% de todos sus emolumentos. Las pagas extras no computarán a efectos de IT y se abonarán al 100% en los periodos de estipulados.



El personal que se encuentre en situación de Incapacidad Temporal (I.T.), cualquiera que sea su causa, tendrá derecho a percibir el 100 % del importe de las pagas extraordinarias correspondientes a los meses de junio y diciembre, en las mismas condiciones que si se encontrara en activo en la fecha de su devengo.

*Artículo 24.- Ropa de trabajo.*

Se creará una partida presupuestaria para la dotación de la ropa de trabajo. A través de los procedimientos legales que se determinen se gestionará por los trabajadores, dicho importe se incrementará en la misma cuantía que lo haga el IPC del año anterior. Esta será entregada en el cuarto trimestre del año, como tope máximo.

*Artículo 25.- Responsabilidad civil.*

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

*Artículo 26.- Jubilación anticipada.*

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

*Artículo 27.- Jubilación parcial.*

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

*Artículo 28.- Contrato de relevo.*

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

*Artículo 29.- Jubilación obligatoria.*

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

*Artículo 30.- Conceptos retributivos.*

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

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

*Artículo 31.- Salario base.*

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

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

*Artículo 32.- Complementos salariales.*

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



- a) Personales: Antigüedad
- b) De puesto de trabajo: Complemento de destino y complemento específico

*Artículo 33.- Complementos personales.*

Antigüedad.- El personal al servicio del Ayuntamiento de Coreses percibirá, en concepto de antigüedad, una cantidad equivalente al cuatro por ciento (4 %) del salario base establecido en la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) del Ayuntamiento por cada tres años de servicios completos.

Los trienios se devengarán desde el primer día del mes siguiente a aquel en que se cumplan los tres años de servicios.

La acumulación de los incrementos por antigüedad podrá alcanzar, como referencia orientativa, los siguientes porcentajes sobre el salario base:

- A los tres años	4%
- A los seis años	8%
- A los nueve años	12%
- A los doce años	16%
- A los quince años	20%
- A los dieciocho años	24%
- A los veintiún años	28%
- A los veinticinco años	32%

Cada trienio que se cumpla a partir del octavo trienio generará un incremento adicional del 4 % sobre el salario base, sin que exista límite máximo o tope en la acumulación de antigüedad.

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

*Artículo 34.- Complementos de puesto de trabajo.*

- Complemento de destino: Se ajustará a la relación de puesto de trabajo (RPT)
- Complemento de específico: Se ajustará a la relación de puesto de trabajo (RPT)

*Artículo 35.- Pagas extraordinarias.*

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio, percibirán al año, dos pagas extraordinarias que devengarán en los meses de junio y diciembre, por importe cada una de ellas, de una mensualidad de retribuciones básicas (salario base y antigüedad) más las cantidades reflejadas en el anexo II, correspondiente a los complementos de destino y específico respectivamente.

*Artículo 36.- Dietas.*

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

*Artículo 37.- Asistencia y acción social.*

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



Para las becas de estudios y prótesis, el Ayuntamiento podrá destinar una partida de 3.000 €, que compensará hasta el 100 % de las mismas.

*Artículo 38.- Derechos sindicales.*

Los trabajadores gozarán de los derechos sindicales siguientes:

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

En ambos casos se notificará a la empresa con 24 horas de antelación.

Para las reuniones de comisión paritaria como a la comisión negociadora del convenio, las partes integrantes de los mismos podrán ir acompañados de asesores o expertos, no contando el tiempo destinado a estos efectos computarán como tiempo efectivamente trabajado.

Los sindicatos que estén representados en el ayuntamiento y tengan constituida sección sindical, estarán representados por un delegado sindical, con los mismos derechos y garantías que establece el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y el presente convenio.

*Artículo 39.- Vestuarios.*

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

*Artículo 40.- Expediente disciplinario.*

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

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

Serán faltas leves las siguientes:

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

Serán faltas graves las siguientes:

- 1.º- La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.
- 2.º- El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo, o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.



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

Serán faltas muy graves:

- 1.º- El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito, cometido en relación con el desarrollo de sus funciones.
- 2.º- La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
- 3.º- El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.
- 4.º- La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.
- 5.º- La falta de puntualidad no justificada durante 10 o más días al mes, o durante más de 20 días al trimestre.
- 6.º- El ejercicio de actividades públicas o privadas incompatibles con el desempeño del empleo público.
- 7.º- La reincidencia o reiteración en falta grave, dentro de un período de 6 meses.
- 8.º- El incumplimiento o abandono de las normas establecidas en materia de Prevención de Riesgos Laborales, cuando de las mismas puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.
- 9.º- La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón de trabajo.
- 10.º- La utilización o uso tanto de material como de personal para la realización de trabajos particulares ajenos a la relación contractual del trabajador.
- 11.º- El abuso de autoridad por parte de los superiores en el desempeño de sus funciones.
- 12.º- Acoso sexual en el trabajo.

#### *Artículo 41.- Sanciones.*

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

A. Por faltas leves.

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.



B. Por faltas graves.

- Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.
- Suspensión del derecho a concurrir a concursos de ascenso por un período de uno a dos años.

C. Por faltas muy graves,

- Suspensión de empleo y sueldo de un mes a tres meses.
- Inhabilitación para el ascenso por período de dos a seis años.
- Traslado forzoso sin derecho a indemnización. - Despido.

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

#### *Artículo 42.- Prescripción.*

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que el Excmo. Ayuntamiento tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio de expediente instruido en su caso, siempre que la duración de este en su conjunto no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

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

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

#### *Artículo 43.- Seguro de accidentes.*

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

Muerte por accidente laboral o enfermedad profesional 40.000 €, que serán entregadas después de producirse el fallecimiento a los beneficiarios que libremente haya designado el trabajador.

Invalidez absoluta derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, 65.000 €, cantidad que será entregada al trabajador al declararse la invalidez.

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

En el supuesto de enfermedad (común o laboral), o accidente (común o laboral), una vez superada la situación de Incapacidad Laboral (I.T.) y se declare la invalidez permanente total, el Ayuntamiento integrará al trabajador en otro puesto de trabajo que pueda desarrollar, siempre que existiera el mismo en la Plantilla Orgánica del Ayuntamiento, manteniendo en todo caso las retribuciones integrales del nuevo puesto.

#### *Artículo 44.- Prestación de servicios por empresa privada.*

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

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



- b) En caso de optar por permanecer en la plantilla del Ayuntamiento serán asignadas a otros puestos de trabajo, dentro de los servicios del Ayuntamiento, aunque no guarden relación con el puesto de trabajo que venían desempeñando, respetándose la categoría y sus retribuciones básicas, adaptándose los restantes conceptos retributivo salario nuevo puesto de trabajo. Este plus será absorbible por las subidas salariales de los años sucesivos con el límite máximo del 20% anual.
- c) En el supuesto de que la empresa adjudicataria del servicio presentase regulación de empleo o cualquier otra medida que su fin suponga la finalización de la relación laboral y que la resolución de la misma no suponga responsabilidad de los trabajadores afectados, serán incorporados a la plantilla del Excmo. Ayuntamiento automáticamente, siempre y cuando los mismos hayan pertenecido a la plantilla fija de este Ayuntamiento en el momento de su pase a la empresa privada.

*Artículo 45.- Equiparación de retribuciones.*

Con el objeto de que todos los trabajadores del Ayuntamiento de Coreses que presten sus servicios como personal laboral, tengan una nómina homogeneizada, todos los trabajadores a los cuales les sean de aplicación este convenio, percibirán su nómina en lo referente a la Ley General de Presupuesto del Estado y a la Relación de Puestos de Trabajo del dicho Ayuntamiento.

*Artículo 46.- Régimen retributivo e indemnizaciones.*

Las retribuciones del personal comprendido en este convenio, estarán compuestas por el salario base y los complementos salariales (complemento de nivel salarial y complementos retributivos del puesto, según la Relación de Puestos de Trabajo), y serán satisfechas con carácter general en períodos mensuales, efectuándose el pago, también con carácter general, dentro del mes de su devengo.

El personal fijo que trabaja a tiempo parcial o por jornadas reducidas experimentará una reducción proporcional de todas y cada una de sus retribuciones, incluida la antigüedad.

Los trabajadores sujetos a este convenio, recibirán de manera habitual en sus nóminas mensuales, retribuciones por los siguientes conceptos retributivos:

- a) Salario base: Es la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo que se percibe en doce mensualidades, según el grupo de clasificación.
- b) Trienios: Consistentes en una cantidad igual para cada grupo de clasificación por cada tres años de servicio (en lo referente al art.33 del presente convenio).
- c) En los meses de junio y diciembre se cobrarán las pagas extraordinarias, salvo que se acuerde su prorrateo en nómina mensual a petición del trabajador.
- d) Complementos retributivos del puesto: Definidos en el los artículo 33 del presente convenio, previamente establecidos por valoración del puesto en la Relación de Puestos de Trabajo.
- e) Complemento personal transitorio, en su caso.
- f) Gratificaciones: por trabajos extraordinarios realizados fuera de la jornada habitual de trabajo, que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo.
- g) Dietas, gastos e indemnizaciones por razón de servicio



*Artículo 47.- Salario base.*

El salario base será el fijado para cada uno de los grupos de clasificación I, II, III, IV y V, estipulados en el Anexo II de este convenio, y cuya cuantía será la que anualmente se apruebe en la Ley de los Presupuestos Generales del Estado para cada grupo de clasificación profesional, de acuerdo con la siguiente tabla de aquí valencias respecto a los Grupos de Clasificación de funcionarios.

*Artículo 48.- Pagas extraordinarias.* Las pagas extraordinarias serán dos al año y se abonarán junto con la nómina, en los meses de junio y diciembre. Su cuantía será la de una mensualidad íntegra de las retribuciones básicas y retribuciones complementarias fijas periódicas (nivel salarial y complementos retributivos del puesto de trabajo). El importe a abonar en concepto de antigüedad será el establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado. Los trabajadores que ingresen o cesen durante el año, percibirán la parte proporcional de las pagas extraordinarias, por el tiempo trabajado. extraordinaria devengada. Las pagas extraordinarias podrán ser prorrateadas en nómina mensual a petición del trabajador.

*Artículo 49.- Complemento de nivel salarial.*

Se establece un complemento de Nivel Salarial destinado a valorar las características de cada puesto de trabajo en función de su situación relativa dentro de la organización, y que depende de los factores de competencia y mando, especialización, responsabilidad, y complejidad territorial y funcional. La asignación del nivel salarial a cada puesto de trabajo se realizará mediante la valoración del mismo en la Relación de Puestos de Trabajo de este Ayuntamiento. Su cuantía será la establecida en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio para el personal funcionario, equiparando el complemento de nivel salarial.

*Artículo 50.- Anticipos.*

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

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

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

*Disposición adicional.*

*Primera.-* Adhesión al ASACL de las discrepancias surgidas en la Comisión Paritaria.

Los trabajadores y el Excmo. Ayuntamiento de Coreses comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, una vez agotados sin acuerdo los trámites ante la Comisión Paritaria, se someterán a los procedimientos del III Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos de solución Autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León del 18/IV/2005 (ASACL), para lo que suscribirán el correspondiente convenio de adhesión con el Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA).



*Segunda.- Cláusula de igualdad.*

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a cumplir las normas contenidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de hombres y mujeres al amparo de la última y más reciente Doctrina Jurisprudencial, así mismo se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad condición social, ideas religiosas o políticas

*Disposición final.*

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

**CATEGORIAS PROFESIONALES: ANEXO I**

GRUPO PROFESIONAL	DENOMINACIÓN DEL PUESTO	NÚMERO DE EFECTIVOS
A1- I	Titulados Superiores	0
A 2 -II	Titulados Medios: asistentes sociales, diplomados, arquitectos e ingenieros térmicos, encargado general y asimilados	0
B-III	Administrativos y asimilados	0
C1,- III	Encargados,deliniantes, capataces y asimilados: Titulación de BUP, Técnico/a de Educación Infantil	4
C2- IV	Auxiliar administrativo, operario de usos multiples, auxiliar de biblioteca	2
E- Agrupaciones profesionales -V	Oficiales de 1ª, choferes de 1ª, socorristas, mecánicos y asimilados, oficiales de 2ª, Conserjes, peones, ordenanzas, porteros y vigilantes	5
	<b>TOTAL</b>	<b>11</b>

Lo percibirán los trabajadores que, en el ejercicio de sus funciones, de forma habitual realicen trabajos en los que sean aplicables tales condiciones, determinándose su cuantía en el Catálogo de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Coreses.

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

**ANEXO II: SALARIO BASE AÑO 2025**

GRUPO	IMPORTE/MES	IMPORTE ANUAL
A1-I	1333,40	16.000,80
A2-II	1152,97	13.838,64
B-III	1007,85	12.094,20
C1- III	865,68	10.388,16
C2-IV	720,49	8.645,88
E-AGRUPACIÓN DE PROFESIONALES-V	659,44	7.913,28

R-202600218



**ANEXO III: FUNCIONES***Grupo I (A1)*

Titulados superiores: Son los trabajadores que estando en posesión del correspondiente título académico de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente, son contratados en virtud de su titulación y realizan funciones propias de la misma en la plaza correspondiente, ocupando un puesto de trabajo en cualquiera de las unidades administrativas o centros de trabajo dependientes del Ayuntamiento de Coreses.

*Grupo II (A2)*

Titulados de Grado Medio: Son los trabajadores que estando en posesión del correspondiente título académico de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico, o equivalente, son contratados en virtud de su titulación y realizan las funciones propias de la misma en la plaza correspondiente, ocupando un puesto de trabajo en cualquiera de las Unidades Administrativas o centros dependientes del Ayuntamiento de Coreses.

*Grupo III (C1)*

3.1.- Administrativos: Son los trabajadores que estando en posesión del Título de Bachiller (B.U.P. o superior), Formación Profesional de Grado Superior, o equivalente (o con categoría profesional reconocida en convenio colectivo) realizan funciones administrativas tales como confección de nóminas, organización de ficheros y archivos, impulsión de expedientes, preparación de datos.

3.2.- Oficios: Son los trabajadores que estando en posesión del Título de Bachiller (BUP o superior) Formación Profesional de Grado Superior, o equivalente (o con categoría profesional reconocida en convenio colectivo) realizan funciones de responsabilidad en la organización del trabajo, ejecutando multifuncionalmente las actividades de los grupos inferiores (funciones descritas para los grupos en el anexo I, complementando así mismo las funciones del grupo III y suplementando la de los grupos IV siempre que no exista plantilla complementaria que tenga que realizarlas. Actualmente existe un trabajador en plantilla.

*Grupo IV (C2)*

3.4.- Auxiliares administrativos: Son los trabajadores que se encargan de las tareas que consisten en operaciones repetitivas o simples relativas al trabajo de oficina o despachos, tales como correspondencia, archivo o cálculo sencillo, confección de documentos, como recibos, fichas, transcripción o copias, extractos, registros, mecanografía ofimática y análogos. Actualmente existe un trabajador en plantilla

3.5.- Oficios: Son los trabajadores que estando en posesión del Título de Graduado Escolar o equivalente (o con categoría profesional reconocida en convenio colectivo) realizan multifunciones de oficial de I y II, especialista del mismo nivel, en las actividades de albañilería, conducción de vehículos, fontanería, taller y mantenimiento de servicios municipales, así como responsable del cementerio y enterrador municipal, complementando las funciones del grupo V, siempre que no exista plantilla que tenga que realizarlas. Actualmente existe un trabajador en plantilla.

*Grupo V Agrupación de trabajadores:*

Oficiales de 1ª, choferes de 1ª, socorristas, mecánicos y asimilados, oficiales de 2ª, Conserjes, peones, ordenanzas, porteros y vigilantes.

