

MIÉRCOLES, 1 DE OCTUBRE DE 2014 - BOC NÚM. 188

2.3.OTROS

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2014-13360 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del acuerdo del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Reocín.*

Visto el texto del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Reocín, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, integrada por los concejales designados por el Ayuntamiento en su representación y por el Comité de empresa en representación del personal afectado, y aprobado por el Pleno del Ayuntamiento el día 7 de julio de 2014, con vigencia de dos años desde esa fecha; y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Acuerdos y Convenios Colectivos de Trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria, y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre Asunción de Funciones y Servicios Transferidos, así como el Decreto 9/2011, de 28 de junio, de reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, y el Decreto 87/2011, de 7 de julio, por el que se modifica parcialmente la Estructura Básica de las Consejerías del Gobierno de Cantabria,

SE ACUERDA

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

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

Santander, 22 de septiembre de 2014.

La directora general de Trabajo,
Rosa María Castrillo Fernández.

MIÉRCOLES, 1 DE OCTUBRE DE 2014 - BOC NÚM. 188

PROPUESTA CONVENIO COLECTIVO AYUNTAMIENTO DE REOCIN

CAPITULO I **CONDICIONES GENERALES**

ARTICULO 1º.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Convenio, será de aplicación a todo el personal Laboral del Ayuntamiento de Reocín, entendiéndose por tal, los trabajadores fijos, fijos discontinuos, de jornada reducida y contratos laborales a tiempo determinado, que trabajen y perciban un salario con cargo al Capítulo I de los Presupuestos del Ayuntamiento.

ARTICULO 2º.- ÁMBITO TEMPORAL

La duración del presente Convenio será de dos años, contados desde su entrada en vigor.

ARTICULO 3º.- CONTENIDO Y APLICACIÓN GLOBAL

Las condiciones establecidas forman un todo orgánico indivisible y para su aplicación serán consideradas globalmente.

ARTICULO 4º.- DETERMINACIÓN DE LAS PARTES-DENUNCIA - PRORROGA - DISCREPANCIAS-FIRMA

El presente Convenio es firmado por una parte por la representación de la empresa (Ayuntamiento) así como por los Representantes Sindicales, con representación en la empresa, personados en la negociación, Representantes de S.U.C. , U.G.T. y CSI-CSIF.

El Convenio se considera prorrogado automáticamente año a año, salvo denuncia expresa de alguna de las partes.

Cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio podrá denunciar el mismo. La denuncia deberá hacerse por escrito a la otra parte, dentro del mes anterior al vencimiento de su periodo de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

De esta comunicación se enviará copia a efectos de registro a la Dirección General de Trabajo.

La parte que promueva la negociación podrá presentar propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada.

MIÉRCOLES, 1 DE OCTUBRE DE 2014 - BOC NÚM. 188

Denunciado el presente Convenio y hasta tanto se negocie uno nuevo, quedará prorrogado automáticamente, hasta tanto se produzca una nueva negociación, se mantendrá en vigor en todo su contenido normativo, salvo en lo referente a los incrementos retributivos, que se estará a lo dispuesto en las normas legales.

En virtud del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y en consonancia con el artículo 41.6 del E.T. se establece un procedimiento de solución de discrepancias en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en este Convenio Colectivo a que se refiere el citado artículo, 82.3 del E.T.

Estas discrepancias podrán ser sometidas a la mediación de la comisión paritaria del convenio.

Para Solventar las mencionadas discrepancias, la comisión dispondrá de un plazo máximo de 7 días para adoptar su resolución a contar desde la recepción de la solicitud de intervención. De no alcanzarse un acuerdo se podrá recurrir por las partes a los mecanismos establecidos para estos casos en el citado artículo 82.3 del E.T.

El presente Convenio, será firmado por las partes negociadoras Corporación y los representantes de los trabajadores y sometido a ratificación en la primera sesión que celebre el Ayuntamiento Pleno después de la firma y será publicado en el B.O.C.

ARTICULO 5º.- COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN, ESTUDIO Y SEGUIMIENTO

A los 15 días de su aprobación será constituida una Comisión paritaria de interpretación, y de seguimiento, integrada por miembros de la Comisión de Personal y de la representación sindical firmante del presente convenio, del Ayuntamiento de Reocín. De mutuo acuerdo, podrá nombrarse mediador/res, cuando no resulte posible llegar a un acuerdo en la negociación, o surjan conflictos en el cumplimiento de los acuerdos o pactos.

La Comisión estará presidida por el Concejal de Personal o persona en quien delegue, y podrá elaborar su propio reglamento de procedimiento interno, teniendo la consideración de licencias retribuidas las asistencias a reuniones cuando se produzcan dentro de la jornada de trabajo.

Se consideran incorporados al texto del Convenio los acuerdos que se adopten, como consecuencia de los trabajos que se encomienden a comisiones o grupos de trabajo específicos, previa asunción de los mismos por la Comisión de interpretación.

Los demás acuerdos de la comisión tendrán el carácter que la misma determine de conformidad con la legislación vigente.

MIÉRCOLES, 1 DE OCTUBRE DE 2014 - BOC NÚM. 188

CAPITULO II **PERMANENCIA Y ASISTENCIA AL TRABAJO**

ARTICULO 6º.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La facultad de organización del trabajo corresponderá al Ayuntamiento de Reocín, en el ejercicio de sus facultades de autoorganización, si bien, de todas las decisiones que, en el ejercicio de tal función, adopte, y tengan relación con el régimen de derechos y obligaciones del personal laboral, se informará a la Representación Sindical.

En todo caso, se tendrá en cuenta lo dispuesto en las normas legales y reglamentarias en cuanto a la necesidad de negociación de las condiciones de trabajo del personal municipal.

Con la natural adaptación que impongan las características de la actividad a realizar en los diferentes trabajos, la organización práctica del trabajo, habrá de encaminarse fundamentalmente a la consecución de los siguientes fines:

- Aumento de la eficacia de la presentación de los servicios y de la calidad de los mismos, sin detrimento de la humanización del trabajo.
- Fomento de la participación de los trabajadores.
- Simplificación del trabajo y mejora de métodos.

ARTICULO 7º.- JORNADA DE TRABAJO

La jornada de trabajo con carácter general, será de 37, 5 horas semanales, salvo casos especiales por razón del servicio y sin perjuicio de su efectiva determinación con ocasión de la aprobación de los correspondientes calendarios anuales. Respecto de los horarios de trabajo, éstos serán los que resulten de los calendarios de trabajo aplicables a cada servicio. Para la implantación de dichos calendarios, será necesaria la negociación con los representantes sindicales.

Según el Acuerdo adoptado por el Pleno de la Corporación de 5 de mayo de 2005 sobre Valoración de Puestos de Trabajo, podrá exigirse la realización de hasta 5 horas anuales de prestación de servicios, fuera de su jornada habitual, a todo aquel personal que esté ocupando un puesto de trabajo al que se le haya valorado con grados y puntuación el factor Dedicación, y por ende esté percibiendo en el complemento específico la cantidad económica correspondiente resultante de la aplicación de dicho factor.

MIÉRCOLES, 1 DE OCTUBRE DE 2014 - BOC NÚM. 188

2.- Durante la jornada de trabajo se dispondrá de una pausa de veinte minutos (20), que se computará como trabajo efectivo, no teniendo derecho a esta pausa el personal cuya jornada diaria continuada no exceda de seis horas. Esta interrupción se realizará preferentemente entre las 10,00 y 10,20 horas de la forma que altere lo menos posible el normal funcionamiento de los diferentes servicios.

ARTICULO 8º.- HORARIO DE TRABAJO Y CALENDARIOS LABORALES

Durante el último trimestre de cada año natural se elaborará un calendario laboral por el Ayuntamiento de Reocín, para su aplicación a partir de enero del año siguiente. Dichos calendarios serán negociados con la representación sindical, y contendrán el horario de trabajo, distribución anual de los días de trabajo, festivos y descansos semanales y otros días inhábiles.

No obstante lo anterior, y previa negociación entre las partes de este Convenio, se podrá establecer modificaciones de los calendarios vigentes o la aprobación de calendarios especiales, siempre que existan circunstancias que así lo aconsejan, y en especial, por la existencia de circunstancias derivadas de la correcta prestación del servicio.

Los días inhábiles no recuperables serán aquellos que marque el órgano estatal competente en esta materia, así como aquellos días que se consideran de ámbito regional y local, o que dispongan la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Ayuntamiento de Reocín.

Los días 24 y 31 de diciembre permanecerán cerradas las oficinas públicas, además del tradicional día de Santa Rita. Oportunamente se establecerá el régimen de guardia para los servicios de información, registro y mantenimiento de servicios. En el caso en que las fechas indicadas, coincidan en festivo, domingo o día inhábil a efectos de trabajo, se trasladará al primer día laborable siguiente.

ARTICULO 9º.- CONTROL DE HORARIO Y ASISTENCIA

La Corporación establecerá los mecanismos que considere oportunos para al control efectivo del cumplimiento de la jornada y horario de entrada y salida, así como ausencias en el puesto de trabajo. A tales efectos el personal municipal deberá colaborar en todo momento. Los incumplimientos de la jornada y horario establecido serán causa de aplicación del régimen disciplinario correspondiente, así como de la deducción proporcional de haberes.

MIÉRCOLES, 1 DE OCTUBRE DE 2014 - BOC NÚM. 188

CAPITULO III
VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

ARTICULO 10º.- VACACIONES ANUALES

Las vacaciones anuales retribuidas del personal Laboral serán de 1 mes natural, de fecha a fecha, o de 22 días hábiles por año completo de servicio, o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos prestados, y se disfrutarán de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente, en periodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, con arreglo a la planificación que se efectúe por cada departamento y atendiendo a las necesidades del servicio.

A estos efectos los sábados no serán considerados como días hábiles, salvo en los horarios especiales que se establezca otra cosa.

Las vacaciones anuales habrán de disfrutarse preferentemente desde el día 1 de febrero al 30 de noviembre, y se podrán disfrutar en un solo periodo o en dos periodos. En el caso de que el trabajador disfrute de periodos quincenales o de más días de vacaciones estos deberán comenzar necesariamente los días 1 y 16 de cada mes.

A las vacaciones no podrá acumularse ningún otro permiso o licencia, a excepción de las licencias retribuidas por matrimonio y el de maternidad, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Todo el personal laboral presentará por escrito al responsable de personal, su Plan de Vacaciones Anual durante el primer trimestre del año y siempre con antelación suficiente para garantizar la adecuada planificación del funcionamiento del servicio correspondiente. Al objeto de garantizar el correcto funcionamiento de los Servicios Municipales, se confeccionará un calendario de vacaciones anuales antes del quince de mayo.

En los casos de nuevo ingreso, las vacaciones se disfrutarán en su parte proporcional al tiempo trabajado, según se vaya generando el derecho.

ARTICULO 11º.- INTERRUPCIÓN DEL PERIODO VACACIONAL POR SITUACIÓN DE I. L. T.

Si antes de comenzar el disfrute de las vacaciones según calendario establecido, padeciese el trabajador una situación de incapacidad laboral temporal (I.L.T.) dictaminada por médico facultativo competente, puede ser alegada esta circunstancia para solicitar un cambio en la determinación del momento de su disfrute, que se efectuará teniéndose en cuenta las necesidades del servicio. Para los casos en que

MIÉRCOLES, 1 DE OCTUBRE DE 2014 - BOC NÚM. 188

se haya comenzado a disfrutar las vacaciones y sobrevenga en dicho disfrute la situación de ILT, quedará interrumpido el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones restantes una vez finalizado el periodo de baja, siempre teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

Para los casos en que, encontrándose disfrutando del período vacacional, sobrevenga durante dicho disfrute la situación de baja por maternidad, quedará interrumpido el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones restantes una vez finalizado el período de permiso por maternidad, siempre teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

ARTICULO 12º.- PERMISOS Y LICENCIAS

En materia de licencias, permisos y excedencias se estará a lo regulado por la Legislación vigente en cada momento.

ARTICULO 13º.- PERMISOS RETRIBUIDOS

Tanto el Ayuntamiento de Reocín como las Organizaciones Sindicales están convencidas de la necesidad de introducir medidas que favorezcan un adecuado equilibrio entre la vida familiar y laboral de los empleados y las empleadas públicos. Así ha quedado reflejado en otros ámbitos de negociación y así se pretende plasmar también en el presente Convenio, por ello ambas partes convienen en establecer lo siguiente.

Para conciliar su vida laboral y familiar, los trabajadores y las trabajadoras, tendrán derecho a los siguientes permisos o licencias:

1.- Por matrimonio, o inscripción como pareja de hecho en el correspondiente registro, se otorgará una licencia de quince días naturales. Este permiso podrá acumularse, a petición del interesado o la interesada, a la vacación anual retribuida o a cualquier otra clase de permiso. La inscripción anteriormente referida se acreditará mediante el correspondiente certificado o, en ausencia de registro, mediante certificado de convivencia expedido por el ayuntamiento correspondiente.

2.- Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho, por el tiempo indispensable, a ausentarse del trabajo para la realización de **exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto** que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, con el conocimiento previo del titular de la dependencia y justificación de la necesidad de su realización coincidente con su horario de trabajo.

3.- 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.

MIÉRCOLES, 1 DE OCTUBRE DE 2014 - BOC NÚM. 188

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos por parto y por acogimiento y adopción.

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

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

5.- Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del funcionario, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

MIÉRCOLES, 1 DE OCTUBRE DE 2014 - BOC NÚM. 188

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las Leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

6.- Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria: las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

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

7.- Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el funcionario tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la

MIÉRCOLES, 1 DE OCTUBRE DE 2014 - BOC NÚM. 188

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

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

8.- El trabajador o la trabajadora con un **hijo o hija menor de doce meses** tendrá derecho a una hora de ausencia diaria del trabajo para su atención. Este período de tiempo podrá dividirse en dos fracciones, pudiendo sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora al inicio y al final de la jornada, o de una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Alternativamente y a solicitud del trabajador o de la trabajadora podrá acumularse esta hora de forma única y disfrutarla por su equivalente en días de descanso, que se disfrutarán de manera continuada al permiso de maternidad o a la fecha de incorporación. El trabajador o la trabajadora antes de iniciar el disfrute del permiso hará constar su opción por acumular la hora o por disfrutarla diariamente mediante escrito dirigida al Alcalde-Presidente. En el caso de que el padre y la madre presten servicio en el Ayuntamiento, sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho. El nacimiento de cada hijo o hija dará lugar a un nuevo derecho.

La concreción horaria y la determinación del período del disfrute de este permiso corresponderán al trabajador o la trabajadora dentro de su jornada ordinaria. En todo caso, el trabajador o la trabajadora deberán preavisar, al Ayuntamiento, con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

MIÉRCOLES, 1 DE OCTUBRE DE 2014 - BOC NÚM. 188

9.- El trabajador o la trabajadora que, por razón de **guarda legal**, tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, o a una persona discapacitada física, psíquica o sensorial dependiente que no desarrolle ninguna actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de la jornada entre, al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla, percibiendo en estos casos un ochenta o un sesenta por ciento del total de sus retribuciones, respectivamente. La concesión de la reducción de jornada, por razón de guarda legal, será incompatible con la realización de cualquier otra actividad, sea o no remunerada, durante el horario que ha sido objeto de reducción.

10.- Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del **cuidado directo de un familiar**, hasta el segundo grado de consanguinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo/a y no desempeñe actividad retribuida. No obstante lo anterior, si dos o más trabajadores del Ayuntamiento generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por necesidades del servicio.

11.- Los trabajadores y las trabajadoras que tengan **hijos o hijas con discapacidad psíquica, física o sensorial**, tendrán dos horas de flexibilidad horaria diaria a fin de conciliar los horarios de los centros de educación especial donde el hijo o la hija discapacitados reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

Los trabajadores y las trabajadoras que tengan hijos o hijas con discapacidad psíquica, física o sensorial tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro de educación especial, donde reciba tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.

12.- Por el **fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización**, incluida la cirugía mayor ambulatoria y de hospital de día, del cónyuge o persona con quien conviva como pareja de hecho o familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, se concederán permisos de tres días hábiles cuando el suceso acaezca dentro de la misma localidad, cinco días hábiles cuando sea necesario desplazarse a otra localidad.

Cuando se trate de fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización, incluida la cirugía mayor ambulatoria y de hospital de día, de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad se concederán permisos de dos días hábiles cuando el suceso acaezca dentro de la misma localidad, cuatro días hábiles cuando sea necesario desplazarse a otra localidad.

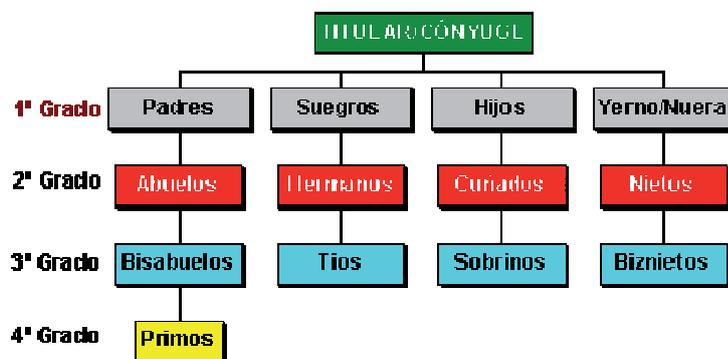
La distancia a que se refieren los párrafos anteriores se computará desde el lugar donde se encuentre el centro de trabajo.

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

El cómputo de los grados de parentesco se hará de conformidad con lo dispuesto en el Código Civil.

MIÉRCOLES, 1 DE OCTUBRE DE 2014 - BOC NÚM. 188

GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD



13.- Cuando el trabajador o la trabajadora deba acudir, durante la jornada de trabajo, a **consulta médica** por requerirlo así el estado de salud del hijo o la hija menor de doce años disfrutará del tiempo necesario para dicha asistencia, siempre que no exista horario de asistencia fuera de su jornada laboral. El trabajador o la trabajadora deberá acreditar, con la debida justificación expedida por el Servicio de Salud correspondiente, la asistencia a consulta y la inexistencia de horario de asistencia fuera del correspondiente a la jornada de trabajo.

Siempre que sea posible, por no tratarse de una urgencia, el trabajador o la trabajadora deberá avisar con la suficiente antelación, a su centro de trabajo, de su asistencia a la consulta médica.

Si el padre y la madre del menor fueran ambos trabajadores municipales del Ayuntamiento de Reocín solamente uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

La denegación de los permisos establecidos en este capítulo deberá efectuarse motivadamente por escrito.

14.- A lo largo del año, los empleados y las empleadas públicos tendrán derecho a disfrutar hasta cuatro días hábiles de **permiso por asuntos particulares**, sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación aplicable en cada momento

El plazo hábil para el uso de este permiso concluye el 15 de enero del año siguiente.

15.- Se concederán permisos por el tiempo indispensable para el **cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal**.

A los efectos de su disfrute, tendrán la consideración de tales deberes, siempre que no puedan realizarse fuera del horario de trabajo, las citaciones de órganos judiciales o administrativos, los trámites necesarios para la expedición o renovación de documentación oficial (D.N.I., pasaporte, permiso de conducción o similares) y cualquier otro acto de análoga naturaleza a los citados, siempre que se comunique al superior jerárquico con antelación suficiente.

MIÉRCOLES, 1 DE OCTUBRE DE 2014 - BOC NÚM. 188

16.- Por el **traslado de domicilio** efectuado en una distancia igual o inferior a 40 km. se concederá un permiso de dos días hábiles, y si la distancia fuese superior a 40 km. de tres días hábiles.

17.- Para **concurrir a exámenes finales** y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, se concederán permisos durante el tiempo necesario para su realización. El tiempo acumulado de disfrute de estos permisos, en cómputo anual, no podrá superar el doble del número máximo de días de permiso por asuntos particulares permitido.

18.- Para realizar **funciones sindicales**, de formación sindical o de representación del personal se concederán los permisos establecidos en las normas legales en la materia.

19.- Cuando el trabajador o la trabajadora deba acudir a **consulta médica**, por requerirlo así su estado de salud, disfrutará del tiempo necesario para dicha asistencia, debiendo acreditar la misma con la debida justificación expedida por el Servicio de Salud correspondiente.

Siempre que no se trate de una urgencia, el empleado o la empleada públicos deberá avisar con la suficiente antelación a su centro de trabajo de su asistencia a la consulta médica.

20.- Cumplido al menos un año de servicios efectivos podrá solicitarse **licencia por asuntos propios** hasta un máximo acumulado de tres meses cada dos años. Estas licencias no generarán retribución alguna y su concesión estará condicionada a las necesidades del servicio.

El tiempo de disfrute de las licencias contempladas en el presente apartado computará a efectos de antigüedad. A efectos de cotización en la Seguridad Social se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, y normativa concordante.

21.- Podrán concederse licencias para **asistencia a cursos de formación** sobre materias relacionadas con el trabajo habitual, en plena jornada laboral, previo informe del superior jerárquico, y con un máximo de 40 horas anuales.

ARTICULO 13º.- EXCEDENCIAS

Las excedencias y demás situaciones administrativas del personal vinculado al presente Acuerdo, se regirán por la normativa legal y reglamentaria que sobre tal aspecto resulta de aplicación para la Función Pública.

MIÉRCOLES, 1 DE OCTUBRE DE 2014 - BOC NÚM. 188

CAPITULO IV
RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES, SERVICIOS EXTRAORDINARIOS Y
SITUACIONES DE INCAPACIDAD TEMPORAL

ARTICULO 14º.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

El régimen de retribuciones y conceptos retributivos aplicables a los empleados del Ayuntamiento de Reocín, será el que resulte de aplicación en cada momento, en las normas legales y reglamentarias que las desarrollen y que de acuerdo con las actualmente vigentes, son las siguientes:

- Retribuciones Básicas, a razón de 12 mensualidades, que comprenden el sueldo base y la antigüedad (trienios).
- Retribuciones complementarias, a razón de 14 mensualidades, que son complemento de destino y complemento específico.
- Retribuciones extraordinarias, a razón de 2 mensualidades, que se devengarán el 1 de junio y el 1 de diciembre.

En los demás conceptos retributivos se estará a lo dispuesto en el RD 861/86 de 25 de abril sobre Régimen de retribuciones de los Funcionarios de la administración Local.

El salario por el importe que figure en nómina se abonará en la cuenta que el trabajador designe en cualquier entidad financiera antes de fin de mes, mediante transferencia bancaria, salvo causa de fuerza mayor debidamente acreditada, procurándose que con la suficiente antelación se cumplimenten los trámites necesarios a fin de que la efectiva percepción del salario tenga lugar sin que haya comenzado el mes posterior.

La retribución correspondiente a la paga extraordinaria del mes de diciembre se abonará el día 22 de diciembre o inmediato hábil anterior.

Los trienios se cobrarán desde el primero del mes siguiente a su cumplimiento excepto si se cumplen el primer día del mes, en cuyo caso se cobran desde ese mismo día.

ARTICULO 15º.- INCREMENTO Y CUANTÍA DE LAS
RETRIBUCIONES

La cuantía de las retribuciones del personal laboral del Ayuntamiento de Reocin experimentará el incremento general para el conjunto de las retribuciones de los empleados públicos estipulado por el Gobierno de la Nación en los Presupuestos Generales para el ejercicio correspondiente.

ARTICULO 16.- COMPLEMENTO DE DESTINO

MIÉRCOLES, 1 DE OCTUBRE DE 2014 - BOC NÚM. 188

Dentro de la legalidad vigente, se percibirá por cada puesto de trabajo la cantidad mensual por complemento de destino determinado en función del nivel del puesto que se desempeñe.

ARTICULO 17.- COMPLEMENTO ESPECIFICO

El complemento específico, está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad. En ningún caso, podrán asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrá tomarse en consideración conjuntamente dos o más condiciones particulares. Su modificación exigirá con carácter previo que se efectúe una Valoración de Puestos de Trabajo.

ARTICULO 18º.- SERVICIOS EXTRAORDINARIOS

Con el objeto de fomentar una política solidaria, que favorezca la creación de empleo, se entiende suprimida la realización de servicios de carácter extraordinarios, salvo para aquellos casos en que las necesidades del servicio así lo requieran o se deban realizar por supuestos imprevistos o extraordinarios y urgentes, tales como los surgidos por la necesidad de prevenir o reparar siniestros u otros daños como incendios, inundaciones, acontecimientos culturales, lúdicos o festivos, requerimientos urgentes de otro índole, ausencias imprevistas etc.

Solo serán abonados los servicios extraordinarios realizados conforme a los criterios del párrafo anterior, y siempre que para su realización se dé cuenta a la Alcaldía o Concejal Delegado de Personal y lo autoricen.

La cuantía de las retribuciones brutas que percibirá el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, será el aprobado por el Pleno del Ayuntamiento para cada ejercicio.

En todos los demás supuestos, los servicios extraordinarios se compensarán con tiempo libre de jornada, conforme a los siguientes criterios

Por cada hora extraordinaria laborable se compensará con 1,5 horas (una hora y treinta minutos).

Por cada hora extraordinaria nocturna o festiva se compensará con 2 horas (dos horas).

Por cada hora extraordinaria nocturna y festiva se compensará con 2,45 horas (dos horas y cuarenta y cinco minutos).

La realización de servicios extraordinarios se registrará día a día, se totalizará semanalmente entregando copia del resumen al trabajador en el parte correspondiente.

MIÉRCOLES, 1 DE OCTUBRE DE 2014 - BOC NÚM. 188

La realización de servicios extraordinarios lo será de forma rotativa entre el personal de los servicios a que corresponda realizar dichas tareas, procurando que a fin de año, exista un equilibrio en el tiempo total de servicios extraordinarios realizados por el personal.

ARTICULO 19º.- CALCULO DEL VALOR HORA EXTRA

El valor económico de la hora extra se calculará conforme el siguiente criterio:

Hora extra normal= (Retribución Bruta Anual/1.657) X 1,5

Hora extra festiva o nocturna = (Retribución Bruta Anual/1.657) X 2

Hora extra festiva nocturna=(Retribución Bruta Anual/1.657) x 2,75

Todo aquel personal vinculado al presente Convenio que esté afectado por las Normas particulares de aplicación en función de la modalidad de dedicación, que figuran en el artículo 7, se le aplicará la compensación en descanso o económica señaladas en los artículos anteriores una vez haya agotado la dedicación de 5 horas anuales de prestación de servicios fuera de la jornada habitual. Resultando por tanto incompatible cualquier tipo de compensación con la existencia de la dedicación referida anteriormente.

El nuevo precio valor hora extra se aplicará desde la fecha de aprobación del Convenio Colectivo por el pleno de la Corporación, exceptuándose expresamente el régimen de retroactividad.

ARTICULO 20º.-FUNCIONES DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORÍA

El personal laboral que desempeñe en virtud de nombramiento funciones de superior categoría, con carácter accidental, percibirá la diferencia de retribuciones complementarias entre su puesto y el que desempeñe. El desempeño será voluntario. Será forzoso cuando concurren circunstancias de urgente o implacable necesidad, previa audiencia del interesado. El periodo máximo de desempeño de funciones de superior categoría no podrá superar los diez meses, debiendo salir a concurso-oposición en el plazo máximo de un año a contar desde el día que se comenzó a ocupar dicho puesto. Para la realización de funciones de inferior categoría se estará a lo dispuesto en el Estatuto de Los Trabajadores.

ARTICULO 21º.- INCAPACIDAD LABORAL TEMPORAL (ILT)

Se garantiza a todos los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad laboral temporal (ILT), el máximo legal permitido de los conceptos retributivos tanto en los conceptos básicos como complementarios.

MIÉRCOLES, 1 DE OCTUBRE DE 2014 - BOC NÚM. 188

CAPITULO V
MEDIDAS DE CARÁCTER SOCIAL

ARTICULO 22º.- CRÉDITO DE VIVIENDA

El Ayuntamiento de Reocín, facilitará al personal laboral un crédito para adquisición o reparación de vivienda, que financiará indistintamente al personal laboral que lo solicite, el Ayuntamiento consignará una partida de 6.000 € en sus presupuestos para hacer frente a posibles solicitudes.

La cuantía individual a conceder en tales préstamos será como máximo de 6.000 € para adquisición o construcción de primera vivienda o, en su caso, cuando hubiera vendido la única que posea, y un máximo de 3.000 € para reparación y rehabilitación.

En el caso de reparación o rehabilitación el importe del préstamo no será superior al valor de la obra o reparación a realizar. Los préstamos para vivienda se concederán a tipo de interés cero y la amortización se efectuará en un período máximo de ciento veinte mensualidades que serán deducidas de la nómina del trabajador al que se le haya concedido, iniciando la deducción a partir de la nómina siguiente a la mensualidad en que se conceda el préstamo.

Dichos préstamos se concederán por:

-Orden de entrada en el Registro General del Ayuntamiento de la solicitud, que además de formularse por escrito, deberá ir acompañada de la copia del contrato de compraventa o del presupuesto estimado del coste de reparación o rehabilitación.

-No haber sido beneficiario de un crédito de dicha naturaleza con anterioridad

No se podrán realizar dos solicitudes por el mismo trabajador y por el mismo concepto, sin mediar diez años, entre ellas y cinco si son por distinto concepto.

Las solicitudes de estos créditos deberán presentarse durante los primeros cuatro meses de cada año.

Los préstamos concedidos al personal estarán sujetos a lo establecido en la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio, sobre la valoración de rentas en especie.

ARTICULO 23º.- ANTICIPOS REINTEGRABLES

MIÉRCOLES, 1 DE OCTUBRE DE 2014 - BOC NÚM. 188

El Ayuntamiento concederá a los trabajadores que lo soliciten, previo informe de la Comisión de Seguimiento, anticipos reintegrables de hasta tres mensualidades brutas como máximo, con un tope de 3.000 €, que se devolverán en 30 mensualidades naturales, sin intereses, a contar desde la fecha de comienzo de su concesión. El Ayuntamiento consignará una partida de 6.000 € en sus presupuestos para hacer frente a posibles solicitudes.

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

ARTICULO 24º.- AYUDA POR MINUSVALÍA

El Ayuntamiento abonará al personal cuyo cónyuge, hijo/s o pareja estable, que dependan económicamente del mismo, padezca una minusvalía física, psíquica o sensorial, una ayuda económica anual por los importes que se detallan a continuación:

Con limitación superior al 49% de minusvalía 130 €/mes

Esta ayuda no será compatible con las que pudiera establecer cualquier otro organismo o institución, tanto pública como privada, salvo si se trata de pensión por invalidez y la misma no supera la cuantía del Salario Mínimo Interprofesional.

A efectos de reconocer la ayuda será necesario como requisito previo, que se aporte certificado de minusvalía expedido por la Consejería de Bienestar Social, u otro organismo oficial equivalente y certificado de la Seguridad Social indicando si se percibe pensión por invalidez y cuantía por dicho concepto así como declaración de otras ayudas percibidas por el mismo concepto.

ARTICULO 25º.- BOLSA DE ESTUDIOS

El Ayuntamiento fijará en el Presupuesto, una partida suficientemente dotada, con el fin de abonar a los trabajadores una ayuda por estudios, cuando los mismos sean cursados por el propio Laboral o por sus hijos, siempre que dependan económicamente de él.

Las ayudas se pagarán por una sola vez durante el año. Para obtener derecho a la ayuda el trabajador deberá haber prestado servicio por un periodo no inferior a un año, referente al curso o periodo de estudios.

Las cuantías a abonar, por cada miembro de la unidad familiar con derecho a ayuda son los siguientes:

Por guardería privada, 100 €/hijo

MIÉRCOLES, 1 DE OCTUBRE DE 2014 - BOC NÚM. 188

Por Preescolar, Primaria (1º a 6º), 180 €/hijo
Por Secundaria (1º a 4º ESO, FP I), 240 €/hijo
Por estudios superiores, 320 €/hijo

Será necesario presentar justificante del Centro de Estudios que acredite estar matriculado cursando los estudios reflejados en el cuadro anterior.

A tales efectos, el plazo de solicitud será del 1 octubre al 30 de noviembre, y no se admitirán solicitudes fuera de plazo, realizándose el abono de las mismas en la nómina del mes de diciembre.

En caso de que el padre y la madre trabajen ambos en el Ayuntamiento, solamente uno de ellos podrá solicitar la ayuda.

Las citadas ayudas se consideran rendimientos de trabajo y están sujetas a retención tal y como dispone la Ley 35/2006 de 28 de noviembre del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

ARTICULO 26º.- OTRAS AYUDAS

1.- De las ayudas siguientes, será beneficiario el trabajador y su conyugue e hijo/s cuando dependan económicamente del mismo, por implantación o adquisición de prótesis o aparatos siempre que se justifique su hecho causante mediante entrega de factura o recibo de pago, y en su caso se podrá solicitar la prescripción facultativa por el médico o especialista oficial.

Para obtener derecho a la ayuda, el laboral deberá haber prestado servicio al menos por un periodo igual a un año.

DENTARIAS

-Dentadura superior o inferior	máximo 194 €
-Dentadura completa	máximo 360 €
-Piezas y endodoncias	máximo 50 € cada uno
-Empastes	máximo 30 € cada uno
-Implantes Osteointegrados (ortodoncia)	máximo 90 € cada uno

En relación a las cantidades subvencionadas conforme a los apartados anteriores señalar:

- Apartados 1 y 2, se establece un periodo de carencia de 5 años en cada uno de los dos supuestos
- Apartados 3, 4 y 5, se subvencionarán al máximo 3 piezas al año en total del

MIÉRCOLES, 1 DE OCTUBRE DE 2014 - BOC NÚM. 188

conjunto de los tres supuestos.

OCULARES

-Gafas de lejos o de cerca	máximo 70 €
-Gafas bifocales	máximo 120 €
-Sustituir cristales	máximo 40 € cada uno

AUDITIVAS

-Audífonos	máximo 320 €
------------	--------------

En todos los casos se subvencionará el total de la factura hasta el máximo que se indica en cada apartado. Dicha subvenciones por cualquiera de los conceptos anteriores (oculares y auditivas), sólo se podrán otorgar una vez cada dos años salvo en el supuesto de que se justifique mediante informe de médico especialista el cambio de graduación en el caso de cristales en cuyo caso se podrán conceder dos cada dos años.

2.- Los empleados públicos del Ayuntamiento de Reocín percibirán en caso de matrimonio o inscripción como pareja de hecho en el correspondiente registro, una ayuda social única de 200 €. Así mismo percibirán una ayuda de 200€ por natalidad, que será a favor de uno de los padres cuando ambos trabajen en el Ayuntamiento de Reocín.

Las ayudas reconocidas en este artículo se pagarán en la nómina del mes en que se concedan.

ARTICULO 27º.- UTILIZACIÓN DE INSTALACIONES

El personal vinculado al presente Convenio, así como los miembros de su unidad familiar que carezcan de ingresos, podrán utilizar las piscinas municipales de manera gratuita.

ARTICULO 28º.- JUBILACIÓN ANTICIPADA

Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir 64 años de edad en la forma y con las condiciones establecidas en el Real Decreto 1.194/85, de 17 de julio, siempre que lo soliciten con la antelación mínima de seis meses a la fecha en la que cumplan dicha edad. El Ayuntamiento sustituirá a cada trabajador en las condiciones establecidas por el Real Decreto.

Así mismo podrán jubilarse voluntariamente al superar los 60 años conforme lo establecido en el RD 1131/2002 sobre jubilación parcial.

MIÉRCOLES, 1 DE OCTUBRE DE 2014 - BOC NÚM. 188

Lo dispuesto en este artículo se entiende sin perjuicio de la legislación aplicable en cada momento.

CAPITULO VI **MEDIDAS DE ASISTENCIA PROFESIONAL**

ARTICULO 29º.- ASISTENCIA JURIDICA

La Corporación dispensará a todo el personal que, por hechos acaecidos en ejercicio de sus funciones lo precisen, el asesoramiento, y en su caso, la defensa letrada en un juicio. A tales efectos, el ayuntamiento ofertará el profesional o profesionales que asuman su defensa.

Ello, sin perjuicio de las responsabilidades a que hubiere lugar según los Artículos 145 y 146 de la Ley 30/92.

La asistencia y defensa jurídica queda excluida en los casos de expedientes disciplinarios.

ARTICULO 30º.- PERMISOS DE CONDUCIR

Al personal que preste servicios, u ocupe puestos para los que, entre los **requisitos para el ingreso**, se les exigió la posesión o posterior tenencia de carnet de conducir, (A1, A, B, C1, C, BTP etc.) el Ayuntamiento le abonará los gastos que se originen por las sucesivas renovaciones del carnet en tanto figure en la situación de servicio activo en tal puesto. Así mismo, al personal que realice habitualmente funciones de conducción de vehículos o al que se le exija carnet de conducir, le serán abonados los gastos de renovación del mismo. Esta ayuda no se aplicará en aquellos casos en los que la renovación se deba a sanción administrativa o sentencia judicial.

RETIRADA DEL PERMISO DE CONDUCIR.

En los casos de trabajadores que ocupen la plaza de conductor y les sea retirado el Carnet de Conducir, ya sea temporal o definitivamente, se les trasladará al servicio municipal que sea posible, manteniendo sus retribuciones, siempre de acuerdo con lo dispuesto en la legislación vigente y con las normas que regulan los cambios de puesto de trabajo en este Ayuntamiento, así como lo recogido en el párrafo anterior.

ARTICULO 31º.- INDEMNIZACIONES POR RAZÓN DEL SERVICIO

MIÉRCOLES, 1 DE OCTUBRE DE 2014 - BOC NÚM. 188

El Ayuntamiento indemnizará al funcionario que, en el ejercicio de sus funciones, haya precisado realizar gastos o utilizar material propio, conforme a las normas legales y reglamentarias en vigor.

En todo caso, cuando el funcionario deba desplazarse en vehículo propio, se abonará a razón de **0,19 € por Km.** recorrido hacia cualquier punto del municipio o fuera del mismo, desde el Ayuntamiento o desde su domicilio, cuando se utilice coche propio; y a razón de **0,08 € por Km.** cuando el vehículo utilizado sea motocicleta o ciclomotor.

CAPITULO VII FORMACIÓN PROFESIONAL

ARTICULO 32º.- RECONOCIMIENTO DEL DERECHO A LA FORMACIÓN CONTINUA

El Ayuntamiento de Reocín, reconoce el derecho de sus trabajadores a la formación profesional de carácter permanente, y a tales efectos se compromete a garantizar la misma dentro de sus posibilidades, facilitando tanto los cambios de servicios, tiempo efectivo de trabajo cuando coincida con los cursos de formación la jornada laboral y por las características de ésta tenga que realizarse en Centros Oficiales o colaboradores de formación del personal de las Administraciones Públicas (Federación de Municipios, Escuela Regional, Sindicatos), posibilitando todos los medios para que esa formación sea permanente y eficaz .

CAPITULO VIII OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

ARTICULO 33º.- NEGOCIACIÓN OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO

El Ayuntamiento de Reocín, aprobará anualmente la Oferta de Empleo Público, en la que se determinaran las plazas a cubrir durante dicho año, así como los medios de provisión mediante los sistemas de provisión de puestos, promoción interna o ingreso libre, oída la representación sindical y conforme a las disposiciones legales en vigor.

Se efectuará reserva en la oferta de empleo público el número porcentual para los trabajadores disminuidos físicos que la legislación prevé, cumpliendo la Ley 13/82 de 7 de abril de integración social de minusválidos y art. 5, apartados 1 y 2 del R. D. 152/85 de 6 de febrero, sobre Oferta de Empleo Público.

Lo dispuesto en este artículo se entiende sin perjuicio de la legislación aplicable en cada momento.

ARTICULO 34º.- PROMOCIÓN INTERNA

MIÉRCOLES, 1 DE OCTUBRE DE 2014 - BOC NÚM. 188

La promoción interna consiste en el ascenso desde un grupo de titulación a otros inmediatamente superior.

En caso de convocatoria de promoción interna y para lograr una mayor promoción del personal Laboral, se arbitrará para cada caso concreto y hasta un límite que establezca la legislación vigente, medidas para reducir los programas y/o ejercicios del procedimiento selectivo que se trate.

CAPITULO IX **SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**

ARTICULO 35º.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

El Ayuntamiento de Reocín, garantizará el cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 31/95 de 8 de noviembre, sobre Prevención de Riesgos Laborales y sus normas de desarrollo, con el fin de promover la seguridad y salud de los empleados, la eliminación o disminución de riesgos derivados del trabajo, la información, la consulta, la participación equilibrada y la formación de los trabajadores en materia preventiva.

La Corporación realizará los reconocimientos médicos que correspondan según lo establecido en el artículo 22 de la Ley 31/95 sobre prevención de Riesgos Laborales.

ARTICULO 36º.- COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

Se creará un Comité de Seguridad y Salud que será el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones del Ayuntamiento en materia de prevención de riesgos. El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte y por la Administración y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de otra.

Las competencias específicas del Comité de Seguridad y Salud laboral son las previstas en el artículo 39 de la Ley 31/95.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral, podrá exigir una revisión médica de trabajadores individualmente, o de colectivos, en los casos previamente justificados en los que se considere necesario, en función de los riesgos del puesto de trabajo que ocupe.

En aplicación de la Ley 31/95, de 8 de noviembre, y el R. D. 39/97, así como la normativa de desarrollo, se establecerá por el Comité de Seguridad y Salud Laboral un

MIÉRCOLES, 1 DE OCTUBRE DE 2014 - BOC NÚM. 188

Plan de Prevención Anual, que tendrá como finalidad servir de soporte a la planificación y gestión preventiva, mediante programas de actuación.

CAPITULO X **DERECHOS SINDICALES**

ARTICULO 37º. DERECHOS SINDICALES

En todo lo referente a la composición de los órganos de representación de los trabajadores del Ayuntamiento de Reocín, así como en cuanto a garantías, derechos y deberes del mismo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/85 de 2 de agosto y Disposiciones aprobadas por la O.I.T. y ratificadas por el Gobierno Español, salvo determinaciones que se especifiquen en otros apartados del presente Convenio.

ARTICULO 38º DERECHOS Y COMPETENCIAS DEL COMITE DE EMPRESA

El Comité de Empresa, además de las competencias que con carácter general se detallan en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, ejercerá en esta Corporación, la defensa de los intereses generales y específicos de los trabajadores del Ayuntamiento de Reocín, y en particular la negociación de sus condiciones salariales, sindicales y sociales cuando lo autorice la legislación vigente.

El Comité de Empresa deberá ser informado de las siguientes materias y tendrá las siguientes competencias, sin perjuicio de lo dispuesto en la LOLS, citadas en el artículo anterior.

a) En todas las cuestiones que afecten a los empleados municipales y que se traten en las Comisiones Informativas. A estos efectos, se enviará al Comité de Empresa el Orden del Día de las convocatorias que correspondan, cuando se traten asuntos en los que se requiera informe de citado Comité y se entienda necesaria su presencia.

b) Ser informado con carácter previo, a la adopción de todos los acuerdos y resoluciones en materia de personal referentes a premios y sanciones.

c) Tendrán acceso y podrán emitir informe en cualesquiera otros expedientes en materia de personal, previa petición formulada al efecto.

d) Plantear y negociar ante los órganos correspondientes de la Corporación cuantos asuntos procedan en materia de personal, régimen de prestación de servicios, condiciones de seguridad y salud laboral en el desarrollo del trabajo y régimen de asistencia, seguridad y previsión social en lo que sea competencia de la Corporación.

Lo señalado en el apartado anterior, se concretará a las siguientes competencias:

MIÉRCOLES, 1 DE OCTUBRE DE 2014 - BOC NÚM. 188

1.- En el caso de adopción de medidas disciplinarias por supuestas faltas de cualquier trabajador, la Corporación informará paralelamente al trabajador y al Comité de Empresa al iniciarse la tramitación del expediente o sanción. En estos supuestos, el Comité de Empresa podrá emitir informe al respecto para su consideración por la Corporación.

2.- El Comité de Empresa podrá hacer propuestas a la Corporación sobre materias relativas a obras sociales y Seguridad Social, así como de todas aquellas que considere oportunas, tales como seguridad y salud laboral.

3.- La Corporación reconoce el derecho de huelga de los trabajadores, de conformidad con la legislación vigente, siempre que se respeten los servicios mínimos que debe prestar el Ayuntamiento.

4.- El Comité de Empresa intervendrá en la gestión de obras sociales establecidas por el Ayuntamiento en beneficio de sus trabajadores o familiares.

5.- El Comité de Empresa, conocerá trimestralmente las estadísticas sobre el índice de absentismos y sus causas; los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias; los índices de siniestralidad; los estudios periódicos del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que el Comité de Seguridad y Salud Laboral realiza.

ARTICULO 39º. RECONOCIMIENTO DEL COMITE DE EMPRESA.

a) Los miembros del Comité de Empresa no podrán ser discriminados en su promoción económica-profesional, en razón precisamente del desempeño de su representación durante su mandato, y dentro del año siguiente a la expiración del mismo.

b) Cuando a juicio del responsable de un servicio haya que realizar un traslado por necesidad del mismo, que afecte a un representante sindical, salvada su voluntariedad, será el último en el traslado, cambio de turno o de puesto de trabajo.

c) Cada miembro del Comité de Empresa dispondrá de 15 horas mensuales de las correspondientes a su jornada de trabajo, sin disminución de sus retribuciones, para el ejercicio de sus funciones de representación. Para la utilización de este derecho avisarán, con carácter general, con 48 horas de antelación o 24 como mínimo al Jefe de su Servicio, que dará cuenta inmediata al Negociado de Personal.

d) La Corporación facilitará al Comité de Empresa, el local y los medios necesarios para el cumplimiento de sus funciones.

e) Se dispondrá en todos los centros de trabajo de tableros de anuncios sindicales, de dimensiones suficientes y espacios visibles para información del Comité

MIÉRCOLES, 1 DE OCTUBRE DE 2014 - BOC NÚM. 188

de Empresa. Su puesta en práctica será llevada a cabo por los responsables de cada dependencia, de acuerdo con los miembros de dicho Comité.

f) El Comité de Empresa tendrá derecho al libre acceso de asesores sindicales durante la negociación del Convenio, así como en aquellos casos en que lo considere necesario.

ARTICULO 40º.- DERECHO DE REUNIÓN

Se reconoce el Derecho de Reunión, en todo momento y fuera de las horas de trabajo del personal municipal, y a tales efectos la Corporación facilitará, cuando sea posible, el ejercicio de este derecho en las dependencias municipales.

Asimismo se reconoce un crédito de cuatro horas anuales, destinadas a ejercer dicho derecho dentro de la jornada de trabajo, y siempre que se garantice la prestación de los servicios mínimos para atender debidamente a los ciudadanos.

ARTICULO 41º.- DERECHO DE HUELGA

Se reconoce el Derecho de Huelga, en los términos previstos legalmente y, en tal sentido, respetando la prestación de servicios esenciales a la comunidad.

En los supuestos de convocatoria de huelga, se negociará entre el Comité de Huelga (representantes sindicales) y la Corporación (equipo de gobierno), los servicios mínimos.

ARTICULO 44º.- VESTUARIO

Los artículos podrán ser sustituidos por otros nuevos antes, si en acto de servicio sufrieran deterioro o rotura que no admita reparación adecuada, y cuando su deterioro así lo exija siendo obligatoria la presentación del artículo deteriorado.

En los casos de renovación se realizará la entrega dentro de los tres primeros meses del año en el puesto de trabajo, firmando el trabajador el recibí al serle entregado la/s prenda/s.

Cuando la renovación se refiera a artículos que no estén sometidos a plazo, se realizará lo antes posible, una vez se tenga conocimiento del deterioro de dicho artículo.

Todas las prendas que lo precisen llevarán los distintivos correspondientes siendo de obligación de la concesión la colocación de estos.

MIÉRCOLES, 1 DE OCTUBRE DE 2014 - BOC NÚM. 188

Todos los años se entregará una hoja en la que constará la entrega de la ropa siendo el modelo indicativo el que se anexiona en el Convenio.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. SEGURO DE ACCIDENTES

El Ayuntamiento, concertará un seguro de accidentes a favor del personal municipal, estableciendo las siguientes cantidades: 50.000 € en caso de muerte y 50.000 € en caso de invalidez, en los términos que figuren en la póliza suscrita.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. PLUS DE LLAMADA.

Se mantendrá el plus de llamada tal y como está establecido en el convenio anterior.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. MEJORAS LEGISLATIVAS.

Cualquier modificación legislativa que sea de aplicación al personal afectado por el presente convenio, y que pueda mejorar las condiciones de trabajo en el pactado, serán de aplicación sin necesidad de modificar el texto del convenio.

2014/13360

CVE-2014-13360