

VIERNES, 26 DE DICIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 248

2.AUTORIDADES Y PERSONAL

2.3.OTROS

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2014-18205 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo sobre condiciones de trabajo de los funcionarios del Ayuntamiento de Suances años 2014-2015.*

Código 39100011132014.

Visto el Acuerdo sobre condiciones de trabajo de los funcionarios del Ayuntamiento de Suances, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo con fecha 26 de noviembre de 2014, con efectos desde esta fecha hasta el 31 de diciembre de 2015, y aprobado posteriormente por el Pleno del Ayuntamiento el día 4 de diciembre de 2014; y de acuerdo con la Disposición Adicional Segunda 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.

ACUERDA

- 1.- Ordenar su depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Cantabria.
- 2.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 15 de diciembre de 2014.

La directora general de Trabajo,
Rosa María Castrillo Fernández.

CVE-2014-18205

VIERNES, 26 DE DICIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 248

INDICE

CAPITULO I

CONDICIONES GENERALES

- CLÁUSULA 1ª.- ÁMBITO PERSONAL
- CLÁUSULA 2ª.- ÁMBITO TEMPORAL. DENUNCIA Y PRÓRROGA
- CLÁUSULA 3ª.- CONTENIDO Y APLICACIÓN GLOBAL
- CLÁUSULA 4ª.- COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN, ESTUDIO Y SEGUIMIENTO

CAPITULO II

PERMANENCIA Y ASISTENCIA AL TRABAJO

- CLÁUSULA 5ª.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO
- CLÁUSULA 6ª.- JORNADA DE TRABAJO
- CLÁUSULA 7ª.- DESCANSO SEMANAL
- CLÁUSULA 8ª.- HORARIO DE TRABAJO Y CALENDARIOS LABORALES
- CLÁUSULA 9ª.- CONTROL DE HORARIO Y ASISTENCIA

CAPITULO III

VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

- CLÁUSULA 10ª.- VACACIONES ANUALES
- CLÁUSULA 11ª.- PERMISOS Y LICENCIAS

CAPITULO IV

ACCESO, FORMACIÓN PROFESIONAL, TRASLADOS Y FORMACIÓN DEL PERSONAL

- CLÁUSULA 12ª.- ACCESO
- CLÁUSULA 13ª.- PROMOCION INTERNA
- CLÁUSULA 14ª.- PROVISIÓN
- CLÁUSULA 15ª.- TRASLADOS
- CLÁUSULA 16ª.- SUSTITUCIONES
- CLÁUSULA 17ª.- FORMACIÓN

CAPITULO V

RETRIBUCIONES

- CLÁUSULA 18ª.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS
- CLÁUSULA 19ª.- COMPLEMENTO DE TURNICIDAD
- CLÁUSULA 20ª.- COMPLEMENTO DE JORNADA PARTIDA

VIERNES, 26 DE DICIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 248

CLÁUSULA 21ª.- COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD

CLÁUSULA 22ª.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

CLÁUSULA 23ª.- GRATIFICACION POR SERVICIOS EXTRAORDINARIOS

CLÁUSULA 24ª.- DEDUCCIÓN DE RETRIBUCIONES

CLÁUSULA 25ª.- INDEMNIZACION POR RAZON DE SERVICIO

CLÁUSULA 26ª.- ASISTENCIA A ÓRGANOS JUDICIALES

CAPITULO VI

MEJORAS SOCIALES

CLÁUSULA 27ª.- RETIRADA Y/O RENOVACION DEL PERMISO DE CONDUCIR

CLÁUSULA 28ª.- SEGURO DE VIDA, ACCIDENTE Y RESPONSABILIDAD CIVIL

CLÁUSULA 29ª.- JUBILACIONES

CLÁUSULA 30ª.- INCAPACIDAD TEMPORAL

CLÁUSULA 31ª.- ANTICIPO SOBRE HABERES

CLÁUSULA 32ª.- PRESTAMO DE VIVIENDA

CLÁUSULA 33ª.- FONDO SOCIAL DE CULTURA

CLÁUSULA 34ª.- AYUDAS SOCIALES

CLÁUSULA 35ª.- DEFENSA JURÍDICA

CAPITULO VII

DERECHOS SINDICALES

CLÁUSULA 36ª.- DERECHOS SINDICALES

CLÁUSULA 37ª.- DERECHOS Y COMPETENCIAS DE LOS DELEGADOS DE PERSONAL

CLÁUSULA 38.- SECCIONES SINDICALES

CLÁUSULA 39ª.- ASAMBLEAS

CLÁUSULA 40ª.- DERECHO A LA HUELGA

CAPITULO VIII

SEGURIDAD E HIGIENE

CLÁUSULA 41ª.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL Y NORMATIVA APLICABLE

CLÁUSULA 42ª.- COMPETENCIAS

CLÁUSULA 43ª.- VIGILANCIA DE SALUD

CLÁUSULA 44ª.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

CLÁUSULA 45ª.- VESTUARIO

CLÁUSULAS ADICIONALES

ACUERDO SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS FUNCIONARIOS DEL AYUNTAMIENTO DE SUANCES AÑOS 2014 - 2015

CAPITULO I

CONDICIONES GENERALES

CLÁUSULA 1ª.- ÁMBITO PERSONAL

Las normas contenidas en el presente Acuerdo, son aplicables a todos los funcionarios de carrera en situación de servicio activo, y a los interinos, que presten sus servicios en el Ayuntamiento de Suances.

CLÁUSULA 2ª.- ÁMBITO TEMPORAL. DENUNCIA Y PRÓRROGA

Las normas de este Acuerdo, entrará en vigor, cuando se firme el mismo y su vigencia será hasta el 31 de diciembre de 2015. No obstante lo anterior, y para evitar el vacío normativo que en otro caso se produciría, una vez terminada su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo en su totalidad, tanto en su contenido normativo como en la obligación de su cumplimiento hasta que sea sustituido por otro. Este Acuerdo se entenderá tácitamente prorrogado, de año en año, si no hubiese denuncia expresa por cualquiera de las partes con una antelación de un mes como mínimo a las fechas de expiración del Acuerdo o de cualquiera de sus prórrogas. Dicha denuncia se notificará al mismo tiempo a la otra parte. Denunciado el presente Acuerdo y hasta tanto se negocie un nuevo acuerdo, quedará prorrogado automáticamente en todos los ámbitos y contenido normativo, hasta la aprobación de un nuevo texto, salvo en lo referente a los incrementos retributivos, que se estará a lo dispuesto en las normas legales.

CLÁUSULA 3ª.- CONTENIDO Y APLICACIÓN GLOBAL

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

Las partes negociadoras del presente Acuerdo son por un lado, el Ayuntamiento de Suances, representado por el Sr. Alcalde y el Concejal de Personal, en virtud del artículo 21.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril de Bases de Régimen Local, y por otro lado, por la Representación Sindical del personal funcionario del Ayuntamiento de Suances.

El presente Acuerdo será firmado por las partes negociadoras y sometido a ratificación en la primera sesión que celebre el órgano competente después de la firma.

Una vez aprobado el presente Acuerdo por la Corporación, se procederá a la publicación de su texto íntegro en el Boletín Oficial de Cantabria, entregándose una copia del mismo a cada funcionario.

CLÁUSULA 4ª.- COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN, ESTUDIO Y SEGUIMIENTO

Las cuestiones que se susciten en torno a la aplicación e interpretación del Acuerdo, serán conjuntamente resueltas entre los Representantes de la Corporación Municipal y los Representantes de los Funcionarios del Ayuntamiento. A tal fin, en un plazo máximo de 15 días desde su aprobación, se constituirá una Comisión paritaria de interpretación, estudio y de seguimiento, integrada por ambas partes Ayuntamiento y Representación Sindical firmante del presente Acuerdo. Ambas partes podrán ser asistidos por sus asesores.

VIERNES, 26 DE DICIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 248

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, según lo establecido por la Legislación vigente

CAPITULO II

PERMANENCIA Y ASISTENCIA AL TRABAJO

CLÁUSULA 5ª.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La facultad de organización del trabajo corresponderá al Ayuntamiento de Suances, en el ejercicio de sus facultades de auto-organización, 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 funcionario, se informará a la Representación Sindical.

CLÁUSULA 6ª.- JORNADA DE TRABAJO

1.- Jornada y horarios generales: La jornada de trabajo con carácter general, será de 37,5 horas semanales, estableciéndose un horario del 1 de enero al 15 de junio y del 16 de septiembre al 31 de diciembre, y otro del 16 de junio al 15 de septiembre, realizándose con carácter flexible de lunes a viernes, con carácter general, 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 precisa la negociación con la representación sindical integrada en la Comisión Negociadora.

2.-Durante la jornada de trabajo se dispondrá de una pausa de treinta minutos (30), 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 12,00 horas de la forma que altere lo menos posible el normal funcionamiento de los diferentes servicios.

CLAUSULA 7ª- DESCANSO SEMANAL

El descanso semanal, con carácter general, será de dos días ininterrumpidos a disfrutar preferentemente sábados y domingos, considerándose festivos los días que con este carácter determine el calendario laboral de cada servicio y los festivos establecidos a tal efecto por la legislación vigente. Se exceptúan los servicios a turnos y especiales, para los cuales se fijarán en el calendario de trabajo los periodos de descanso semanal.

CLÁUSULA 8ª.- HORARIO DE TRABAJO Y CALENDARIOS LABORALES

Durante el último trimestre de cada año natural se elaborarán los calendarios laborales por el Ayuntamiento de Suances, para su aplicación a partir de enero del año siguiente. En aquellos servicios con un horario especial como la policía local, dichos calendarios serán pactados 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.

CVE-2014-18205

VIERNES, 26 DE DICIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 248

No obstante lo anterior, y previa negociación entre las partes de este Acuerdo, se podrá establecer modificaciones de los calendarios vigentes o la aprobación de calendarios especiales, siempre que existan circunstancias que así lo aconsejen, 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 Suances.

Los días 24 y 31 de diciembre permanecerán cerradas las oficinas públicas en las condiciones establecidas legalmente, además del tradicional día de Santa Rita. Oportunamente se establecerá el régimen de guardia para los servicios de información, registro y mantenimiento de servicios.

CLÁUSULA 9ª.- CONTROL DE HORARIO Y ASISTENCIA

La Corporación establecerá los mecanismos que considere oportunos para el 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.

CAPITULO III

VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

CLÁUSULA 10ª.- VACACIONES ANUALES

El personal funcionario del Ayuntamiento de Suances tendrá derecho, como mínimo, durante cada año natural, a disfrutar de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicios durante el año fuera menor, considerándose como tiempo de trabajo efectivo a estos efectos el correspondiente a la situación de Incapacidad Temporal, sea cual fuere la causa.

A los efectos de lo previsto en la presente cláusula, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

De forma obligatoria se disfrutarán las vacaciones dentro del año natural, en periodos mínimos de 5 días hábiles consecutivos, pudiendo quedar a elección del funcionario 7 días a disfrutar de forma individual, con arreglo a la planificación que se efectúe por parte de la Corporación, previa consulta con la Representación Legal de los funcionarios.

Para mayor eficacia y auto-organización de la Administración, todo el personal funcionario presentará por escrito al responsable de personal, su Plan de Vacaciones Anual durante el primer trimestre del año y siempre con la antelación suficiente para garantizar la adecuada planificación del funcionamiento del servicio correspondiente. El funcionario conocerá al menos con dos meses de antelación el comienzo del disfrute de las vacaciones anuales.

Los criterios de fijación de las vacaciones se harán por acuerdo entre compañeros de trabajo, y en caso de que no se llegue a ningún acuerdo se fijará de forma rotativa en función de la antigüedad, respetando siempre las necesidades del servicio.

CVE-2014-18205

VIERNES, 26 DE DICIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 248

Una vez iniciado el disfrute del periodo de vacaciones, si sobreviene la situación de Incapacidad Temporal, estas se interrumpirán.

Si la Incapacidad Temporal se produce inmediatamente antes del inicio del periodo de vacaciones, se interrumpirán éstas en tanto dure la situación por IT, pudiendo solicitar un cambio en la determinación del momento de su disfrute, teniéndose siempre en cuenta las necesidades del servicio. En el caso de que dicha situación impida el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar en el año natural posterior.

Cuando el periodo de vacaciones coincida con una Incapacidad derivada del embarazo, parto o lactancia natural, permiso de maternidad, o con su ampliación por lactancia, la funcionaria tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta aunque haya terminado el año natural al que correspondan. Gozarán de éste mismo derecho quienes estén disfrutando el permiso de paternidad.

Los días 24 y 31 de diciembre (Nochebuena y Nochevieja) permanecerán cerradas las oficinas públicas, en las condiciones establecidas legalmente y el día 22 de mayo (Sta. Rita) será día festivo con carácter retribuido y no recuperable, sin perjuicio de los ajustes que se pacten en los calendarios laborales anuales.

Para el caso en que las fechas indicadas, coincidan dichos días en festivo, domingo o día inhábil a efectos de trabajo, se trasladará al primer día laborable siguiente.

La negativa por parte de la administración al disfrute de las vacaciones en el periodo solicitado por el funcionario/a, deberá ser motivada por escrito por la jefatura correspondiente.

No podrán acumularse los periodos vacacionales con el disfrute de días por asuntos particulares, salvo la licencia por matrimonio.

El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica; no obstante, el empleado que cese durante el transcurso del año, tendrá derecho al abono en la correspondiente liquidación, del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas.

CLÁUSULA 11ª.- PERMISOS Y LICENCIAS

Los funcionarios previo aviso de al menos 48 horas salvo acreditada urgencia y justificación posterior, tendrán derecho a ausentarse del trabajo manteniendo el derecho a la percepción de todos aquellos conceptos retribuidos que no se encuentren vinculados de forma expresa a la prestación efectiva de la actividad laboral, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- **Por accidente, enfermedad grave u hospitalización incluida la cirugía mayor ambulatoria y de hospital de día de un familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad**, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.
- **Por 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**, el permiso será de dos días hábiles consecutivos cuando se produzcan en la misma localidad y de cuatro días hábiles consecutivos cuando sea en distinta localidad.

El alta hospitalaria no supone la cancelación del permiso por hospitalización de familiares, si esta no va acompañada del alta médica, los días que correspondan podrán utilizarse seguidos o alternos en un plazo máximo de un mes.

CVE-2014-18205

VIERNES, 26 DE DICIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 248

En el supuesto de Cirugía Mayor Ambulatoria y de Hospital de Día, el permiso será exclusivamente por el día que permanezca el familiar en el hospital de día; solicitando de dicho Centro Hospitalario justificante por el día que haya permanecido en dicho centro, debiendo presentar el justificante a su superior jerárquico.

- **Por fallecimiento de un familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad**, tres días hábiles consecutivos cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles consecutivos cuando sea en distinta localidad.
- **Por fallecimiento de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad**, el permiso será de dos días hábiles consecutivos cuando se produzcan en la misma localidad y de cuatro días hábiles consecutivos cuando sea en distinta localidad.

La distribución de grados de parentesco para los apartados anteriores será el siguiente:

TITULAR/CÓNYUGE	
1 ^{er} grado	PADRES - SUEGROS - HIJOS - YERNO/NUERA
2º grado	ABUELOS - HERMANOS - CUÑADOS - NIETOS

- **Por traslado de domicilio o por cambio de residencia**, un día hábil dentro de la misma localidad, y dos días hábiles si es fuera.
- **Para realizar funciones sindicales o de representación del personal**, en los términos que se determine.
- **Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud**, durante los días de su celebración.
- **Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto** para las trabajadoras laborales embarazadas.
- **Por lactancia de un hijo menor de 12 meses** tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen. Igualmente la empleada podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.
- **Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto**, la trabajadora o el trabajador tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.
- **Por razones de guarda legal, cuando el trabajador tenga el cuidado directo de 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 de sus retribuciones que corresponda. Tendrá el mismo derecho el trabajador que

VIERNES, 26 DE DICIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 248

precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

- **Por ser preciso atender el cuidado de un familiar**, el trabajador tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.
- **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. A estos efectos tendrán tal consideración las citaciones de órganos judiciales y administrativos, expedición o renovación del DNI, pasaporte, permiso de conducción, certificados o registros en centros oficiales, requerimientos o trámites notariales, asistencia a tutorías escolares de hijos o hijas, de acogidos o acogidas, acompañamiento de parientes con discapacidad hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad para la realización de trámites puntuales por razón de su estado o edad, o cualquier trámite obligado ante organismos oficiales y acompañamiento a hijos menores a asistencia médica, salvo todo ello que estos trámites puedan realizarse fuera de la jornada laboral normal de trabajo.
- **Por asuntos particulares:** Cinco días, no acumulables con días de vacaciones.
- **Permiso por matrimonio o inscripción como pareja de hecho en el correspondiente registro:** Quince días naturales, estableciéndose la posibilidad de comenzar a disfrutar el permiso con tres días de antelación a la fecha señalada para la boda. En el supuesto de comenzar a disfrutar el permiso en la fecha de celebración de la boda y coincidir esta con Sábado, Domingo o Festivo, se computará el período de quince días a partir del primer día natural siguiente.

Este permiso podrá acumularse, a petición del interesado, a la vacación anual retribuida.

La inscripción anteriormente referida se acreditará mediante el correspondiente certificado de registro de pareja de hecho o de matrimonio.

- **Por asuntos propios sin retribución.** Podrán concederse, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, licencias por motivos particulares de hasta tres meses cada dos años por causas debidamente concretadas y justificadas. El trabajador afectado no podrá utilizar los tres meses globalmente, sino sólo aquellos que sean estrictamente necesarios, cuya concesión corresponderá al Presidente de la Corporación, al que le compete apreciar si las necesidades del servicio quedan salvaguardadas, previo informe del jefe de Servicio correspondiente.
- **Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.** En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas.

A) **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 de segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora, 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

CVE-2014-18205

VIERNES, 26 DE DICIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 248

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 esta 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 aquellos 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 el Ayuntamiento, sindicatos o cualquier otra administración pública.

B) Permiso por adopción o acogimiento, tanto pre-adoptivo 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 empleado, 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. 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 pre-adoptivo 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 el Ayuntamiento, sindicatos o cualquier otra administración pública.

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto pre-adoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el código civil o en las leyes civiles de la comunidad autónoma, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

VIERNES, 26 DE DICIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 248

C) 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, y dentro de los plazos previstos en la ley.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados a) y b). En los casos previstos en los apartados a), b) y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la trabajadora y, en su caso, del otro progenitor trabajador, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de éste, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

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

D) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer: las faltas de asistencia de las trabajadoras laborales víctimas de violencia de género, total o parcial, 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 trabajadoras laborales 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.

E) Por el tiempo indispensable para asistir a consultas médicas propias. El trabajador deberá acreditar, con la debida justificación expedida por el Servicio de Salud correspondiente, la asistencia a consulta en el que se hará constar la hora de cita de dicha consulta, así como la hora de salida de la misma.

F) Permiso para trabajadores que tengan hijos 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 discapacitado reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

G) Permiso para trabajadores que tengan hijos 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.

H) 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 pre-adoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la 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

CVE-2014-18205

VIERNES, 26 DE DICIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 248

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.

l) Ausencias por enfermedad o accidente no determinante de incapacidad temporal: se autoriza hasta cuatro días laborales de ausencia al puesto de trabajo a lo largo del año natural, de los cuales solo tres podrán tener lugar en días consecutivos, siempre que estén motivados en enfermedad o accidente del empleado/a municipal que impidan acudir al trabajo pero no den lugar a incapacidad temporal.

Deberá avisarse al Servicio, lo antes posible, de la ausencia y su duración previsible.

Deberá justificarse, aun tratándose de un solo día, el de la reincorporación mediante la presentación de certificado o informe médico que constate la existencia de un problema de salud que imposibilita la asistencia al puesto de trabajo.

Las ausencias que no se justifiquen implicarán la deducción proporcional de haberes.

CAPITULO IV

ACCESO, FORMACIÓN PROFESIONAL, TRASLADOS Y FORMACIÓN DEL PERSONAL

CLÁUSULA 12ª.- ACCESO

El Ayuntamiento de Suances aprobará y publicará anualmente, dentro del primer mes de cada año, la oferta de empleo público para el año correspondiente, ajustándose a la legislación básica del estado sobre función pública y a los criterios que reglamentariamente se establezcan en desarrollo de la normativa básica estatal.

Las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso, serán objeto de la oferta de empleo público, lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos.

En todo caso, la ejecución de la oferta de empleo público deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años.

La oferta de empleo, que se aprobará anualmente por el Ayuntamiento de Suances, deberá ser publicada en el Boletín correspondiente, en la página Web y en los tabloneros de anuncios del Ayuntamiento de Suances.

La oferta de empleo público podrá contener medidas derivadas de la planificación de recursos humanos.

Los sistemas selectivos serán los de oposición o concurso-oposición.

Sólo en virtud de ley podrá aplicarse, con carácter excepcional, el sistema de concurso que consistirá únicamente en la valoración de méritos.

No podrá nombrarse personal interino para plazas que no se hayan incluido en la oferta de empleo público, salvo cuando se trate de vacantes realmente producidas con posterioridad a su aprobación.

El personal que ostentare la condición de interino cesará automáticamente al tomar posesión de la plaza los aspirantes aprobados en la respectiva convocatoria. Sólo podrá procederse al nombramiento del nuevo personal interino para las plazas que continúen vacantes una vez concluidos los correspondientes procesos selectivos.

VIERNES, 26 DE DICIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 248

Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre.

El personal de elección o de designación política, así como el personal interino y eventual no podrán formar parte de los órganos de selección.

CLÁUSULA 13ª.- PROMOCION INTERNA

La promoción interna supone la única posibilidad de ascender de una categoría inferior a otra categoría superior tras superar unas pruebas determinadas, establecidas al efecto.

El Ayuntamiento de Suances se compromete a reservar el 50% de plazas para la promoción interna. Cuando por aplicación de este porcentaje resultase una plaza impar, ésta se entenderá destinada a la promoción interna.

En las pruebas de promoción interna podrán participar todos los funcionarios que llevando dos años de antigüedad en la plantilla municipal y estando en posesión de todos los requisitos que exige la plaza, supere el procedimiento selectivo para ello, con independencia de los turnos libres.

Para lograr una mayor promoción de los funcionarios del Ayuntamiento de Suances, se arbitrarán para cada caso concreto y hasta el límite que establezca la legislación vigente, medidas para reducir los programas y/o ejercicios del procedimiento selectivo de que se trate.

El sistema de promoción interna se ajustará a lo dispuesto en el Real Decreto 364/95 de 10 de marzo.

El CONCURSO-OPOSICIÓN se realizará en dos fases:

1ª.- Prueba de aptitud.

2ª.- Concurso de méritos.

El funcionario podrá cesar en un puesto de trabajo y ser destinado a otro, por motivos de enfermedad o incapacitación del trabajador y a petición de él mismo o iniciativa de la Corporación. Así mismo, podrá cambiar de puesto de trabajo por cuestiones de naturaleza organizativa debidamente justificadas.

CLÁUSULA 14ª.- PROVISIÓN

Se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 364/95 de 10 de marzo y 896/91 de 7 de junio.

Las bases de las pruebas selectivas, así como las correspondientes convocatorias, se publicarán en el Boletín correspondiente, en la página Web y en los tablones de anuncios del Ayuntamiento de Suances.

Las bases deberán incluir, en todo caso, los siguientes datos y circunstancias:

- Denominación, nivel y localización del puesto.
- Requisitos indispensables para desempeñarlo.
- Baremo para puntuar los méritos.
- Puntuación mínima para la adjudicación de las vacantes convocadas.

El anuncio de la convocatoria se publicará en los boletines oficiales y deberá contener:

- 1.- Denominación de la escala, sub-escala y clase para cuyo ingreso se convocan las pruebas selectivas.

VIERNES, 26 DE DICIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 248

2.- Corporación que las convoca.

3.- Clase y número de plazas, con indicación de las que se reserven, en su caso, a promoción interna, así como las que se reserven para personas con discapacidad.

4.- Fecha y número del Boletín o diarios oficiales en que se han publicado las bases y la convocatoria.

5.- Cuando concorra la provisión de plazas para nuevos agentes se añadirá realizar un curso básico de formación en la Escuela de Policía, teniendo la condición de funcionarios en prácticas hasta la superación del mismo y su nombramiento como funcionario de carrera.

CLÁUSULA 15ª.- TRASLADOS

Se celebrará concurso de traslados para todas las vacantes existentes antes de hacer efectiva la oferta de Empleo Pública. Los traslados de Sección no podrán efectuarse sin informe previo de las Secciones Sindicales, que no será vinculante.

CLÁUSULA 16ª.- SUSTITUCIONES

Sin perjuicio de la posibilidad de nombramiento de funcionarios interinos, el Alcalde o persona en quien delegue dictará una resolución, nombrando un nuevo funcionario que posea los requisitos necesarios, para sustituir a otro funcionario, cuando se encuentre vacante de puesto y se produzca ausencia de forma temporal por cualquier circunstancia.

El nombramiento tendrá efectos desde el mismo día de la vacante o ausencia antes citada y durará hasta la incorporación del nuevo funcionario o del sustituido.

Durante el desempeño de estas funciones de superior categoría el funcionario nombrado percibirá las retribuciones complementarias (complemento de destino y específico) del nuevo puesto de superior categoría.

Las funciones serán desempeñadas solo por funcionarios de carrera, no por personal de confianza, todo ello con sometimiento a la legislación aplicable.

CLÁUSULA 17ª.- FORMACIÓN

Los funcionarios tienen derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de renovación y capacitación profesional organizados por las Administraciones Públicas.

Cuando el funcionario este realizando estudios para la obtención de títulos académicos tendrá derecho a elegir turno de trabajo los días que coincidan la jornada laboral con la asistencia a los centros de formación.

La realización de cursos se deberá solicitar mediante escrito dirigido al Jefe del departamento, quien informará de forma motivada su autorización o denegación, con tiempo suficiente al Concejal de Personal y al funcionario.

La denegación solo podrá fundamentarse en que no se puede dejar el servicio sin un mínimo de un funcionario, excepto departamentos que solo tengan un solo funcionario, en los que asistirá siempre que no se deje sin servicio más de un departamento.

VIERNES, 26 DE DICIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 248

El tiempo de asistencia se computará como trabajo efectivo, la asistencia a cursos de carácter voluntario no da derecho a indemnización ni compensación alguna, ni puede suponer gravamen para la Administración Municipal, a excepción de las dietas por desplazamiento.

CAPITULO V

RETRIBUCIONES

CLÁUSULA 18ª.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

Las retribuciones básicas y complementarias de los funcionarios del Ayuntamiento de Suances, se regularán de conformidad a lo establecido en la legislación vigente, siendo las siguientes:

- a) Retribuciones Básicas, a razón de 12 mensualidades:
 - Sueldo Base.
 - Trienios.
- b) Retribuciones extraordinarias, a razón de 2 mensualidades de vengables en los meses de junio y Diciembre.

El importe de cada una de las dos pagas extraordinarias ascenderá cada una al sueldo base y la antigüedad, más, el complemento salarial establecido para los funcionarios por analogía con el mismo grupo.

Estas pagas se harán efectivas antes del 20 de junio y antes del 20 de diciembre. Las pagas extraordinarias devengaran el primer día hábil de los meses de junio y diciembre.

- c) Retribuciones Complementarias, a razón de 12 mensualidades:
 - Complemento de Destino
 - Complemento específico

El módulo temporal para el abono de la antigüedad será el trienio, consistente en una cantidad fija determinada en las respectivas Leyes de Presupuestos del estado conforme a los grupos profesionales de clasificación establecidos.

Las retribuciones básicas y complementarias se incrementaran según lo que se establezca en las leyes de Presupuestos del Estado en la medida que sean afectadas las citadas retribuciones o en su defecto del Decreto-Ley de Mediadas Urgentes de carácter presupuestario que la sustituya.

CLÁUSULA 19ª.- COMPLEMENTO DE TURNICIDAD

El personal vinculado por el presente Convenio que tenga que realizar su jornada de trabajo en horario de turnos de mañana y tarde alternativamente, cuando esta circunstancia no esté contemplada entre las funciones específicas de su puesto de trabajo, percibirán un complemento por un importe de 90 € al mes, durante los meses del año que se realice esta jornada o parte proporcional de la misma.

CLÁUSULA 20ª.- COMPLEMENTO DE JORNADA PARTIDA

El personal vinculado por el presente Convenio que tenga que realizar su jornada de trabajo en horario de jornada partida en horario de mañana y tarde, cuando esta circunstancia no esté contemplada entre las

VIERNES, 26 DE DICIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 248

funciones específicas de su puesto de trabajo, percibirán un complemento por un importe de 45 € al mes, durante los meses del año que se realice esta jornada o parte proporcional de la misma.

El régimen de jornada partida quedará sujeto al cumplimiento de las siguientes normas:

1). Se considera régimen de jornada partida la prestación de servicio en jornada de mañana y tarde, cuando exista una interrupción del trabajo superior a una hora de duración a la mitad de la jornada.

2). La concesión de este régimen no modificará las características del puesto de trabajo, ni supondrá aumento en el número de horas de dedicación semanales asignado al puesto por la presente normativa.

CLÁUSULA 21ª.- COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD

El personal vinculado por el presente Acuerdo que tenga que realizar su jornada de trabajo en horario de noche, cuando esta circunstancia no esté contemplada entre las funciones específicas de su puesto de trabajo, percibirá un complemento por el concepto de nocturnidad por un importe de 180 € al mes, durante los meses del año que se realice esta jornada o parte proporcional.

CLÁUSULA 22ª.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

Los funcionarios tendrán derecho exclusivamente a dos gratificaciones extraordinarias al año de acuerdo con la legislación vigente, en cuanto a su abono y cuantía.

Cuando el tiempo de servicios prestados fuera inferior a la totalidad del periodo correspondiente a una paga, ésta se abonará en la parte proporcional que resulta según los meses y días de servicio efectivamente prestados. Se incrementarán conforme a la legislación vigente y en la medida que sean afectados por los Presupuestos del Estado.

CLÁUSULA 23ª.- GRATIFICACION POR SERVICIOS EXTRAORDINARIOS

Tendrán la consideración de servicios extraordinarios cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de jornada ordinaria de trabajo.

Con el objeto de fomentar una política solidaria, que favorezca la creación de empleo, se entiende suprimida la realización de servicios de carácter extraordinario, 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, 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 bajo las ordenes del superior jerárquico, se dé cuenta a la Alcaldía o Concejal Delegado de Personal y lo autoricen, debiendo contar con la oportuna consignación presupuestaria.

Los valores-hora de las gratificaciones durante la vigencia del presente Acuerdo serán los establecidos en las Tablas sobre retribuciones que se unen como Anexo II al presente Acuerdo, con los criterios que figuran en el Anexo I, que servirán como base para cuantificar las gratificaciones por servicios extraordinarios que presta el personal del Ayuntamiento.

CVE-2014-18205

VIERNES, 26 DE DICIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 248

Este nuevo régimen de abono será de aplicación en relación a la gratificación de los servicios extraordinarios prestados con posterioridad a la fecha de aprobación del Acuerdo Corporación-Funcionarios por el Pleno de la Corporación.

Clasificación de los servicios extraordinarios.

En la realización de servicios extraordinarios se establece la siguiente clasificación:

HORA EXTRAORDINARIA NORMAL. Las realizadas en días laborables, entre las 6 y las 22 horas.

HORA EXTRAORDINARIA NOCTURNA, Las realizadas entre las 22 y las 6 horas.

HORA EXTRAORDINARIA. FESTIVA, Las realizadas entre las 0 horas del sábado y las 24 horas del domingo, y de las 0 horas hasta las 24 de un día festivo.

Los servicios extraordinarios tendrán como contraprestación, a opción del funcionario, el pago ó la compensación en tiempo libre de descanso, de acuerdo con las siguientes normas:

Tiempo de compensación en tiempo libre de descanso, supeditado a las necesidades del servicio:

- La hora extraordinaria normal, se compensará con dos horas de descanso por hora trabajada.
- La hora extraordinaria nocturna ó festiva, se compensará con dos horas y treinta minutos de descanso por hora trabajada.
- La hora extraordinaria nocturna y festiva, se compensará con 3 horas de descanso por hora trabajada.

Los servicios extraordinarios que se realicen, tendrán que estar previamente autorizados por el responsable del servicio. Se realizará un parte de trabajo de dichos servicios extraordinarios, el cual se entregará al responsable de su departamento o al concejal de personal, inexcusablemente mes a mes.

El Ayuntamiento de Suances se compromete a abonar los servicios extraordinarios dentro de la nómina del mes siguiente a la realización de los mismos.

Cuando dichos servicios se conozcan con la suficiente antelación, será obligatorio por parte del responsable del departamento correspondiente, notificárselo al funcionario con una antelación mínima de 72 horas.

El Ayuntamiento remitirá mensualmente a la representación sindical una relación de los servicios extraordinarios del funcionario que realiza dichos servicios, incluyendo relación del nombre, franja horaria y concepto, tratando mediante acción conjunta, que la realización de los servicios extraordinarios se establezcan rotativamente entre todos los empleados del departamento correspondiente, al cual se le autorice realizar dichas tareas, procurando que a fin de año, exista un equilibrio en el tiempo total utilizado por servicios extraordinarios realizados, pudiendo realizar como máximo 80 horas anuales.

La prestación de estos servicios extraordinarios, cuando por necesidades del servicio plenamente justificadas proceda su realización, será obligatorio para el/la empleado/a municipal.

CLÁUSULA 24ª.- DEDUCCIÓN DE RETRIBUCIONES

1.- Sin perjuicio de la sanción disciplinaria que pueda corresponder, la parte de jornada no realizada dará lugar a la deducción proporcional de haberes, que no tendrá carácter sancionador.

VIERNES, 26 DE DICIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 248

2.- Quienes ejerciten el derecho de huelga, no devengarán ni percibirán las retribuciones correspondientes al tiempo en que hayan permanecido en esa situación, sin que la deducción de haberes que se efectúe tenga carácter de sanción, ni afecte al régimen respectivo de sus prestaciones sociales.

CLÁUSULA 25ª.- INDEMNIZACION POR RAZON DE SERVICIO

Si por necesidades justificadas del servicio el funcionario se viera obligado a utilizar su propio vehículo, éste será indemnizado a través de orden de pago individualizada, en cumplimiento de lo dispuesto en el Orden EHA/3770/2005 de 1 de diciembre, con las siguientes cuantías:

A) Turismo 0,19 €/km

B) Motocicleta 0,08 €/km

Se establece con carácter general, el siguiente régimen de distancias desde Suances:

A Santander 60 Km. Ida y Vuelta

A Torrelavega 22 Km. “ y “

Escuela Regional de Policía Local 75 Km. “ y “

Todos los conceptos económicos de este convenio, tanto la estructura salarial como los beneficios sociales y asistenciales, se aumentarán lo que se determine anualmente en los Presupuestos Generales del Estado para los empleados de las Administraciones Públicas.

CLÁUSULA 26ª.- ASISTENCIA A ÓRGANOS JUDICIALES

En el supuesto de asistencia a órganos judiciales por razones del Servicio será de aplicación el régimen que se relaciona. En todo caso deberá aportarse justificante de la asistencia.

1.- Asistencia a órganos judiciales:

1.1.- *Estando de servicio:*

Únicamente se percibirá la cantidad correspondiente a desplazamiento en concepto de indemnización por razón de servicio, en caso de utilizar vehículo propio. (Cláusula 25ª del presente Acuerdo).

1.2.- *No estando de servicio:*

Se percibirá la cantidad correspondiente a desplazamiento en concepto de indemnización por razón de servicio, en caso de utilizar vehículo propio. (Cláusula 25ª del presente Acuerdo). Y además, se compensará de la forma siguiente:

Asistencia a Órganos Judiciales en Santander: Cinco horas.

Asistencia a Órganos Judiciales en Torrelavega: Tres horas.

CAPITULO VI

MEJORAS SOCIALES

CLÁUSULA 27ª.- RETIRADA Y/O RENOVACION DEL PERMISO DE CONDUCIR

El Ayuntamiento se hará cargo de los gastos que se originen la retirada en su caso, del permiso de conducir, siempre que el hecho causante de la misma se produzca en horario laboral, y de las renovaciones del carnet

VIERNES, 26 DE DICIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 248

de conducir, (A1, A, B, C1, C, BTP etc.), 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 alguno de los carnets citados.

El Ayuntamiento se hará cargo de los gastos que ocasione la retirada de alguno de los carnets citados, sin perjuicio de que se reserve las acciones legalmente exigibles cuando lo estime oportuno.

En los casos de empleados que ocupen plaza de conductor y les sea retirado el Carnet de Conducir como consecuencia a actos realizados dentro del Servicio, 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.

CLÁUSULA 28ª.- SEGURO DE VIDA, ACCIDENTE Y RESPONSABILIDAD CIVIL

El Ayuntamiento de Suances estará obligado a concertar o ampliar y a pagar por las primas de una póliza de seguros en beneficio de sus funcionarios/as, o, en su caso, de sus herederos, y que cubren los siguientes riesgos con los siguientes capitales:

A) Fallecimiento: Por accidente de trabajo o enfermedad profesional: 30.000 €.

B) Invalidez:

I) Incapacidad permanente absoluta o gran invalidez derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 30.000 €

II) Incapacidad permanente total para la profesión habitual derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 30.000 €.

En el supuesto de muerte, las indemnizaciones establecidas se abonarán a la viuda/o o beneficiarios/as del funcionario/a, según las normas de la Seguridad Social. Igualmente se beneficiará de estas indemnizaciones por muerte la pareja del fallecido que acredite una convivencia estable con el mismo durante al menos dos años anteriores al hecho causante.

En todos los casos las referidas pólizas sólo abarcarán los procesos iniciados a partir de la vigencia y validez de la misma. Estas compensaciones son compatibles con las prestaciones que pueda recibir el funcionario/a de la Seguridad Social.

CLÁUSULA 29ª.- JUBILACIONES

Las jubilaciones y demás derechos pasivos del personal funcionario se regularán por lo dispuesto en la correspondiente normativa de Seguridad Social vigente en el momento de producirse el hecho causante.

- Jubilación voluntaria anticipada.

El/la funcionario/a podrá jubilarse voluntaria y anticipadamente si cumple con los requisitos establecidos en la legislación vigente en la materia.

- Incentivos a la jubilación voluntaria.

Se establecerán unos premios por jubilación voluntaria anticipada, de acuerdo por ambas partes, en consonancia con la siguiente escala:

- Jubilación a los 60 años: 5 mensualidades completas.
- Jubilación a los 61 años: 4 mensualidades completas.
- Jubilación a los 62 años: 3 mensualidades completas.

VIERNES, 26 DE DICIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 248

- Jubilación a los 63 años: 2 mensualidades completas.
- Jubilación a los 64 años: 1 mensualidades completas.

CLÁUSULA 30ª.- INCAPACIDAD TEMPORAL

Las ausencias y faltas de puntualidad y permanencia en que se aleguen por el funcionario como causas de incapacidad temporal, se regularan con arreglo a los siguientes criterios:

1.-) La presentación del Parte de Baja por enfermedad o Accidente expedido por facultativo competente será obligatorio en el plazo de tres días, y facilitando posteriormente, semanalmente, Partes de Confirmación de Baja, si persistiera la incapacidad.

2.-) Prestación económica en la situación de incapacidad temporal

El funcionario del Ayuntamiento de Suances, percibirá la prestación económica por Incapacidad, en las siguientes cuantías:

a) Enfermedad común y accidente no laboral:

- 1º a 3º días: 50 % Base mes anterior.
- 4º a 20º días: 75% Base mes anterior.
- A partir 21º día: 100% Base mes anterior.
- Hospitalización/Intervención Quirúrgica ó enfermedad grave ó muy grave: 100% Base mes anterior.
- Incapacidad por recaída: 100% Base mes anterior.
- Incapacidad Temporal derivada de tratamientos no quirúrgico de oncología, así como radioterapia ó quimioterapia u otros cuidados paliativos en caso de enfermedad terminal: 100% Base mes anterior.
- Incapacidad Temporal de trabajadoras gestantes y/o Lactantes: 100% Base mes anterior.

b) Accidente de trabajo y enfermedad profesional:

- Desde 1º día: 100 % Base mes anterior.
 - o En todo caso, los incrementos en las prestaciones anteriormente indicados se reconocen en tanto la situación de IT no se encuentre declarada prorrogada por el INSS u organismo correspondiente, a partir de cuyo momento el empleado generará la prestación reconocida por el INSS mediante pago directo.
 - o Se entenderá por Base mes anterior, la que corresponde a las retribuciones mensuales (sin prorrateo de paga extra), de carácter permanente u ordinario, excepcionando las de carácter extraordinario o no permanente.

VIERNES, 26 DE DICIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 248

CLÁUSULA 31ª.- ANTICIPO SOBRE HABERES

El Ayuntamiento de Suances podrá conceder a los funcionarios que lo soliciten con más de 12 meses consecutivos de antigüedad, anticipos reintegrables de hasta dos mensualidades del total devengado cuando lo necesiten para sus necesidades.

Estos anticipos no devengarán interés ninguno, su reintegro será por mensualidades iguales, en un máximo de doce meses, aunque se podrá reintegrar en menos tiempo del concedido dando cuenta del mismo a la Comisión de Seguimiento.

Excepcionalmente la Corporación estudiará otras peticiones en este sentido. No se podrá solicitar un nuevo anticipo hasta la cancelación total del anterior.

CLÁUSULA 32ª.- PRESTAMO DE VIVIENDA

El Ayuntamiento de Suances, dotará de un fondo de préstamo a la vivienda, de 20.000 € para el 2.014 al funcionario con más de 12 meses consecutivos de antigüedad.

Con carácter general, las cuantías establecidas experimentarán para los años sucesivos un incremento igual al porcentaje que las retribuciones del personal municipal experimenten según Ley de Presupuestos. A tales efectos se fija como plazo de solicitud el primer trimestre de cada año, otorgándose las ayudas a continuación de dicha fecha.

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.

La amortización de estos préstamos para vivienda se efectuará en un periodo máximo de 8 años y a un interés del 0,5%; sin que en ningún caso, el importe de la ayuda sea superior al valor de la obra o reparación a realizar; dichos préstamos se concederán, previo informe de la Comisión de Seguimiento, 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 podrá solicitar un segundo préstamo de igual naturaleza sin antes haber devuelto el primer crédito y haber transcurrido un tiempo de carencia de un año desde la fecha de la liquidación del crédito anterior.

.- Las solicitudes del segundo préstamo de igual naturaleza se resolverá si quedan fondos después de resolver las solicitudes de los trabajadores que tengan solicitado por primera vez uso de crédito.

.- No podrán solicitar préstamos de vivienda los funcionarios que tengan anticipos reintegrables vivos pendientes de amortizar.

VIERNES, 26 DE DICIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 248

CLÁUSULA 33ª.- FONDO SOCIAL DE CULTURA

La Corporación creará un fondo social destinado a ayuda de estudios, para el personal con más de 12 meses consecutivos de antigüedad, contados desde la fecha de inicio del curso o periodo de estudios para el que se solicita la ayuda, independientemente del tipo de jornada laboral, la/s cantidad/es que se detallan por los diferentes conceptos para el año 2014.

El beneficiario de este derecho será el empleado, siendo los sujetos causantes del mismo, el propio empleado y además, su cónyuge o pareja de hecho e hijos, siempre que formen parte de la unidad familiar, dependan económicamente del trabajador y no realicen trabajo retribuido o perciban pensión.

Tendrán derecho los empleados afectados por el presente acuerdo que dentro del período de presentación de instancias se encuentre en la plantilla laboral, y que asistan a un centro oficial del Ministerio de Educación y Cultura ó dichos estudios se realicen con centros concertados cuya titulación esté homologada por dicho Ministerio.

Esta ayuda no será compatible con las que pudiera establecer cualquier otro organismo o institución, sean estos públicos o privados.

La cuantía a abonar, por cada miembro de la unidad familiar con derecho a ayuda son las siguientes:

- Guardería, preescolar, primaria: 60 €
- Estudios de ESO, Bachillerato, F.P. y Módulos: 90 €
- Estudios Universitarios: 250 €

Las solicitudes deberán presentarse en el Registro General del Ayuntamiento, dentro del período comprendido entre el día 15 de septiembre y el 15 de noviembre, ambos inclusive.

Para el devengo de la bolsa de estudios deberá presentar justificante que acredite la realización de los estudios, así como el abono en firme de las tasas de matrícula correspondiente, excepto en los casos de matriculación en niveles de enseñanza obligatoria.

A partir del año 2014, y mientras no se logre un nuevo acuerdo expreso, las anteriores cantidades se incrementarán cada año en función de lo que fije la Ley de Presupuestos correspondiente.

CLÁUSULA 34ª.- AYUDAS SOCIALES

El Ayuntamiento de Suances abonará a los funcionarios, su cónyuge o pareja de hecho e hijos cuando dependan económicamente del mismo, y no realicen trabajo retribuido, siempre que se justifique su hecho causante mediante entrega de factura y prescripción facultativa por el médico o especialista oficial, las ayudas sociales que están contenidas en el presente artículo.

Se realizará al menos una comisión cada tres meses para resolver las solicitudes de ayudas, ó, que una de las partes constituyentes de la Comisión Negociadora, lo solicite con una antelación de al menos 10 días haciendo constar el orden del día.

Cuando ambos cónyuges sean funcionarios de este Ayuntamiento, el derecho a la percepción cuando el causante sea hijo/a le corresponderá únicamente a uno de los cónyuges.

Esta ayuda no será compatible con las que pudiera establecer cualquier otro organismo o institución, sean estos públicos o privados.

Para obtener derecho a la ayuda, el funcionario deberá haber prestado servicio por un periodo con más de doce meses consecutivos de antigüedad, por los siguientes conceptos:

VIERNES, 26 DE DICIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 248

○ ORTOPÉDICAS

- Calzado corrector seriado, con o sin plantillas ortopédicas 52 €
- Plantillas ortopédicas, no incorporadas a calzado corrector 22 €

○ DENTARIAS

- Dentadura superior o inferior 194 €
- Dentadura completa (superior e inferior) 387 €
- Piezas, funda o corona (indicando el nº de pieza en Ftra.) 43 € cada una hasta máximo por el total de las tres. 387 €
- Empaste, obturación o reconstrucción (indicando el nº de pieza en Ftra.) 22 € por cada una hasta máximo por el total de las tres. 387 €
- Implantes Osteointegrados (86 € por cada uno) hasta máximo 387 €
- Ortodoncia iniciada antes de los 18 años (30% del presupuesto) hasta máximo 387 €
- Endodoncia (por pieza 30 € cada una) hasta máximo 387 €
- Limpieza de dentadura, por una sola vez al año 39 €
- Cirugía para sacar piezas hasta máximo 150 €

○ OCULARES

- Gafas de lejos o cerca 48 €
- Gafas bifocales /progresivas 87 €
- Sustituir cristales (cada uno) 18 €
- Sustitución de cristal bifocal/progresivo (cada uno) 25 €
- Lentillas (por cada una) 45 €
- Lentes intraoculares (por cada una) 431 €

○ VEHICULO DE DISCAPACITADO

- Por una sola vez, salvo supuestos excepcionales 345 €

○ AUDÍTIVAS

- Audífono 387 €

○ OTRAS AYUDAS

- Tratamiento fisioterapéutico/ tratamiento de osteopatía, a instancias de profesional, ó por prescripción facultativa (6 € tratamiento) hasta un máximo 24 €

○ AYUDA PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

CVE-2014-18205

VIERNES, 26 DE DICIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 248

El Ayuntamiento abonará al personal cuyo cónyuge, hijos ó pareja estable que dependan económicamente del mismo y padeciendo una discapacidad, psíquica o sensorial, una ayuda económica anual mensual fija, según el grado de invalidez:

- Entre el 33% y 75 % de discapacidad 1.200 €
- A partir del 75 % de discapacidad 1.800 €

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, el Imsero 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

CLÁUSULA 35ª.- DEFENSA JURÍDICA

El Ayuntamiento dispensará a todo funcionario el asesoramiento y en su caso la defensa legal y protección por los hechos producidos con motivo de su actuación al servicio de la Corporación, sin perjuicio de que se reserve las acciones legalmente exigibles cuando lo estime oportuno.

La asistencia y defensa jurídica queda excluida en los casos de expediente disciplinario.

Así mismo, se dispensará dicho asesoramiento y defensa, cuando el funcionario sea perjudicado y se muestre parte en el proceso judicial.

CAPITULO VII

DERECHOS SINDICALES

CLÁUSULA 36ª.- DERECHOS SINDICALES

Para todo lo relacionado con derechos y deberes sindicales, representación, derechos de reunión, información y huelga se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

CLÁUSULA 37ª.- DERECHOS Y COMPETENCIAS DE LOS DELEGADOS DE PERSONAL

Es competencia de los Delegados de Personal la defensa de los intereses generales y específicos de los funcionarios del Ayuntamiento de Suances, y en particular la negociación de sus condiciones salariales, sindicales y sociales conforme establece la legislación vigente.

Los Delegados de Personal deberán ser informados de las siguientes materias y tendrán las siguientes competencias:

- a) En todas las cuestiones que afecten a los empleados municipales y que se traten en las Comisiones Informativas. A estos efectos, se les convocará a las mismas y se notificará el orden del día y la fecha de la convocatoria de la Comisión de Personal y Hacienda u otra si fuese necesario su presencia, con una antelación de 48 horas, estando a su disposición la documentación necesaria de las comisiones. Tendrán la facultad de emitir en su caso informe sobre los puntos a tratar conforme venga establecido en la legislación Serán informados con carácter previo a la adopción de todos los acuerdos y resoluciones en materia de personal referentes a premios y sanciones.

VIERNES, 26 DE DICIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 248

- b) Tendrán acceso y podrán emitir informes en cualquier otro expediente en materia de personal, previa petición tramitada al efecto.
- c) Plantear y negociar ante los órganos correspondientes de la Corporación cuantos asuntos procedan en materia de personal, régimen de prestación de los servicios, condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo, régimen de asistencia, seguridad y demás materias previstas en la legislación vigente en cada momento.
- d) Los Delegados de Personal, dispondrán de un crédito mensual de 15 horas, conforme legislación, 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 horas como mínimo, al Jefe de su servicio, que dará cuenta inmediata a la Corporación. Dichas horas serán acumulables mes a mes hasta un máximo de 180 horas al año. Quedan fuera de este cómputo las horas empleadas en el periodo de negociación del Acuerdo y las solicitadas por la Corporación. Las horas de los delegados de personal y de prevención se acumularán en uno o varios de ellos pudiendo quedar relevados del trabajo, sin perjuicio de sus retribuciones, previo conocimiento de la Corporación de acuerdo con la Ley 9/87 de Órganos de Representación. Los representantes de los funcionarios que tengan mandato en organizaciones de ámbito regional o nacional, gozaran del mismo crédito horario mensual que los Delegados de Personal, acorde con la legislación vigente.
- e) La Corporación facilitará a los Delegados de Personal el local y los medios necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como de tableros de anuncios para su difusión en los distintos centros de trabajo.
Tendrán acceso y libre circulación por las dependencias durante la negociación del Acuerdo, así como en aquellos casos en que considere necesario para tratar sobre condiciones de trabajo, seguridad e higiene, material de trabajo, retribuciones y cualquier derivado del trabajo de los funcionarios.
- f) La Corporación se obliga a entregar una relación mensual de los nombramientos realizados por sustituciones de funcionarios, de todos los servicios extraordinarios realizados por todo el personal municipal y de todas aquellas cuestiones que estén relacionadas con las condiciones de trabajo (retribuciones, permisos etc.). Y realizará las previsiones de jubilación con un año de antelación, informando al Delegado de Personal, con el objeto de planificar la cobertura de futuras vacantes.

CLÁUSULA 38.- SECCIONES SINDICALES

Los funcionarios del Ayuntamiento de Suances afiliados a una Central Sindical podrán constituir Secciones Sindicales en los términos previstos por la Ley.

CLÁUSULA 39ª.- ASAMBLEAS

Los funcionarios tendrán derecho a celebrar Asambleas en las dependencias del Ayuntamiento, pudiendo solicitar al Presidente de la Corporación hasta un máximo de seis horas anuales retribuidas para realizarlas, salvaguardando siempre la buena marcha de los servicios.

CLÁUSULA 40ª.- DERECHO A LA HUELGA

La Corporación reconoce el derecho a la huelga de todos los funcionarios en los términos previstos por la Constitución y el resto de las disposiciones legales vigentes en esta materia.

VIERNES, 26 DE DICIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 248

Los sindicatos convocantes negociaran los servicios mínimos a realizar y de no ser aceptada su propuesta, se abrirá proceso negociador pudiendo establecerse en el mismo, fórmulas de arbitraje voluntario en caso de discrepancia o acudir al sistema legalmente establecido.

CAPITULO VIII

SEGURIDAD E HIGIENE

CLÁUSULA 41ª.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL Y NORMATIVA APLICABLE

El Ayuntamiento de Suances garantizará el cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 31/1995, 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 Empleados laborales en materia preventiva.

A tal fin se creará un Comité único de Seguridad y Salud Laboral según lo estipulado en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales, 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 según lo estipulado por la Ley 31/1995. Este Comité elaborará su propio reglamento de funcionamiento interno.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral, podrá requerir para aquellas funciones o áreas de trabajo donde hubiere riesgos para la salud, presuntos o demostrados, que se adopten medidas especiales de vigilancia.

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

Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas a que se refiere la Ley 31/1995.

CLÁUSULA 42ª.- COMPETENCIAS

Se regularán la constitución, funcionamiento y competencias del Comité de Seguridad y Salud Laboral con un Reglamento interno, conforme a lo que determine la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

CLÁUSULA 43ª.- VIGILANCIA DE SALUD

- Se realizarán reconocimientos médicos anualmente a todos los empleados municipales, según los términos establecidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- En cada centro de trabajo existirá un botiquín de primeros auxilios, el cual se revisará y repondrá cada cuatro meses mínimo y siempre que sea necesario.

Por parte del Comité de Seguridad e Higiene y el servicio médico correspondiente se establecerá el calendario anual de revisiones médicas, debiendo ir en todo caso el empleado a dicha revisión en día laboral, siendo notificado por el Servicio Médico al interesado el resultado del mismo.

VIERNES, 26 DE DICIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 248

CLÁUSULA 44ª.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Las faltas y sanciones se regirán por la legislación vigente, tanto estatal como autonómica o local y en todo caso, las faltas disciplinarias del personal funcional podrá ser leves, graves y muy graves.

Las sanciones se resolverán, mediante la instrucción del oportuno expediente, en el curso del cual se remitirá al interesado, al representante sindical, se efectuará un pliego de cargos y se le otorgará la oportunidad de contestar a los mismos.

Cuando el inculpado ostente cargo representativo del personal, la tramitación del expediente y su duración, se acomodará a lo dispuesto en la Ley.

CLÁUSULA 45ª.- VESTUARIO

Anualmente se proveerá a todos los empleados de los distintos departamentos relacionados de las siguientes prendas de trabajo, que serán de uso obligatorio. Las prendas de trabajo se entregarán dentro del primer trimestre del año.

POLICIA LOCAL:

Un pantalón de invierno y otro de verano color azul
Dos Camisas de invierno y dos de verano color azul
Polo cuello alto con cremallera
Traje campaña, temporada verano/invierno
Cuatro pares de calcetines
Un par de zapatos de verano
Un par de botas Goretex
Parka impermeable Bicolor y pantalón de agua
Un par de guantes de invierno
Una gorra
Una corbata negra
Una camisa blanca de manga larga
Accesorios (credenciales, cartuchera, placa, grilletas, defensa, etc)
Dotación de munición para prácticas de tiro, 100 cartuchos al año.

NORMAS PARA EL VESTUARIO.-

Los artículos referenciados forman el equipo de vestuario de la P.L. los cuales se sustituirán por otros nuevos según deterioro, si en acto de servicio sufrieran deterioro o rotura que no admita reparación adecuada, se sustituirá a la mayor brevedad, 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 funcionario de Policía el recibí al serle entregado la/s prenda/s.

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

ANEXO I

CÁLCULO Y DETALLE DEL PRECIO HORA POR SERVICIOS EXTRAORDINARIOS.

CVE-2014-18205

VIERNES, 26 DE DICIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 248

La cuantificación de los precios de las horas correspondientes a los servicios especiales o extraordinarios, realizados durante el período de vigencia del presente acuerdo por funcionarios, se calculará según se detalla:

Hora Extraordinaria NORMAL:

El importe será el resultado de multiplicar por 1,5 el precio de la hora ordinaria, que se obtendrá de dividir el salario anual entre 1.657

Sueldo Bruto Anual x 1,5
1.657

Hora Extraordinaria FESTIVA O NOCTURNA:

Será el resultado de multiplicar por 2 el precio de la hora ordinaria.

Sueldo Bruto Anual x 2
1.657

Hora Extraordinaria FESTIVA Y NOCTURNA:

Será el resultado de multiplicar por 3 el precio de hora ordinaria.

Sueldo Bruto Anual x 3
1.657

A efectos de los cálculos anteriores, se computarán festivas las horas realizadas entre las 0 horas del sábado y las 24 horas del domingo, salvo para el personal que preste servicios de forma habitual en esos días, en cuyo caso, se abonarán si las realizaran fuera de su jornada habitual.

Los precios de las horas extraordinarias, por categorías, se detallan en la tabla salarial (Anexo II).

ANEXO II

GRUPO	NORMAL	FESTIVA O NOCTURNA	FESTIVA Y NOCTURNA
Secretaria/ Intervención - A1	51 €	68 €	102 €
T.A.G. - A1	36 €	47 €	71 €
Policía Local - C1	26 €	34 €	51 €
Adtva./Tesora. - C1	23€	31 €	46 €
Delineante.- C1	20 €	26 €	39 €
Aux. Adtva. - C2	18 €	24 €	35 €
Insptor. Sevcios. - C2			
Aux Delineante – C2	17 €	22 €	33 €

CLÁUSULAS ADICIONALES

PRIMERA: Todas las cláusulas de este Acuerdo para los años siguientes hasta que no se logre un Acuerdo expreso se verán incrementadas en lo que establezcan los Presupuestos del Estado y demás legislación aplicable tanto sea básica como supletoria, exceptuándose aquellas cláusulas que no son retribuciones íntegras que se incrementaran en la subida del IPC porque no les afectan los Presupuesto del Estado.

VIERNES, 26 DE DICIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 248

SEGUNDA: El Ayuntamiento se compromete a dotar en sus presupuestos ordinarios las partidas para ir dotando a todos los departamentos y funcionarios de las nuevas tecnologías, programas informáticos necesarios, medios de comunicación y transmisiones, vehículos, material e Seguridad e Higiene, material de prevención de riesgos y accidentes y en general todo material que sea necesario para mejorar las condiciones de trabajo y facilitar un mejor servicio a los vecinos, durante la vigencia de este Acuerdo

TERCERA: En el último trimestre de cada año, se iniciara con el Delegado de Personal el estudio de la oferta de Empleo Público para el año correspondiente, de igual modo sucederá para los siguientes años.

Y, para que conste se firma el presente Acuerdo de funcionarios en Suances a 26 de noviembre de 2.014

Por el Ayuntamiento

Por la Representación Sindical
(Sindicado FSP-UGT)

2014/18205

CVE-2014-18205