

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

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2014-18206 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación, del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Suances años 2014-2015.*

Código 39100312012014.

Visto el texto del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Suances, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día 26 de noviembre de 2014, integrada por el alcalde y el concejal de Personal del Ayuntamiento en su representación y por los Delegados de personal en representación del personal afectado, aprobado por el Pleno del Ayuntamiento el día 4 de diciembre de 2014, y con efectos desde la fecha de la firma y hasta el 31 de diciembre de 2015; 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.

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, 15 de diciembre de 2014.

La directora general de Trabajo,
Rosa María Castrillo Fernández.

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

INDICE

CONDICIONES GENERALES

- ARTÍCULO 1.- PARTES NEGOCIADORAS
- ARTÍCULO 2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN
- ARTÍCULO 3.- ÁMBITO TEMPORAL
- ARTÍCULO 4.- DENUNCIA Y PRÓRROGA DEL CONVENIO
- ARTÍCULO 5.- COMISIÓN PARITARIA DE SEGUIMIENTO
- ARTÍCULO 6.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS
- ARTÍCULO 7.- COMPENSACIÓN
- ARTÍCULO 8.- UNIDAD DE ACUERDO

PERMANENCIA Y ASISTENCIA AL TRABAJO

- ARTÍCULO 9.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO
- ARTÍCULO 10.- JORNADA DE TRABAJO
- ARTÍCULO 11.- DESCANSO SEMANAL
- ARTÍCULO 12.- HORARIO DE TRABAJO
- ARTÍCULO 13.- CONTROL DE HORARIO Y ASISTENCIA
- ARTÍCULO 14.- VACACIONES ANUALES
- ARTÍCULO 15.- PERMISOS Y LICENCIAS

ACCESO, PROMOCIÓN, PROVISIÓN, MOVILIDAD Y FORMACIÓN

- ARTÍCULO 16.- ACCESO
- ARTÍCULO 17.- PROMOCIÓN INTERNA CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO
- ARTÍCULO 18.- TRABAJOS DE CATEGORÍA SUPERIOR
- ARTÍCULO 19.- PROVISIÓN
- ARTÍCULO 20.- MOVILIDAD FUNCIONAL Y TRASLADOS
- ARTÍCULO 21.- FORMACIÓN

CONCEPTOS SALARIALES

- ARTÍCULO 22.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS
- ARTÍCULO 23.- INCREMENTO Y CUANTÍA DE LAS RETRIBUCIONES
- ARTÍCULO 24.- COMPLEMENTO DE TURNICIDAD
- ARTÍCULO 25.- COMPLEMENTO DE JORNADA PARTIDA
- ARTÍCULO 26.- COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD
- ARTÍCULO 27.- COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO
- ARTÍCULO 28.- SERVICIOS EXTRAORDINARIOS

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

BENEFICIOS SOCIALES Y ASISTENCIALES

ARTÍCULO 29.- INDEMNIZACIÓN POR RAZÓN DE SERVICIO

ARTÍCULO 30.- RETIRADA Y/O RENOVACIÓN DEL PERMISO DE CONDUCIR

ARTÍCULO 31.- DEDUCCIÓN DE RETRIBUCIONES

ARTÍCULO 32.- SEGURO DE VIDA, ACCIDENTE Y RESPONSABILIDAD CIVIL

ARTÍCULO 33.- JUBILACIONES

ARTÍCULO 34.- INCAPACIDAD TEMPORAL

ARTÍCULO 35.- ANTICIPO SOBRE HABERES

ARTÍCULO 36.- PRESTAMO DE VIVIENDA

ARTÍCULO 37.- FONDO SOCIAL DE CULTURA

ARTÍCULO 38.- AYUDAS SOCIALES

ARTÍCULO 39.- DEFENSA JURÍDICA

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

ARTÍCULO 40.- NORMATIVA APLICABLE

ARTÍCULO 41.- COMPETENCIAS

ARTÍCULO 42.- MEDIDAS PREVENTIVAS

ARTÍCULO 43.- VESTUARIO

.- OBRAS Y SERVICIOS GENERALES

.- PERSONAL DE AYUDA A DOMICILIO

.- NORMAS PARA EL VESTUARIO

DERECHOS DE REPRESENTACIÓN, ASOCIACIÓN Y REUNIÓN

ARTÍCULO 44.- DERECHOS SINDICALES

ARTÍCULO 45.- DERECHOS Y COMPETENCIAS DE LOS DELEGADOS DE PERSONA

ARTÍCULO 46.- SECCIONES SINDICALES

ARTÍCULO 47.- ASAMBLEAS

ARTÍCULO 48.- DERECHO A LA HUELGA

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 49.- FALTAS Y SANCIONES

CLÁUSULAS ADICIONALES

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

Convenio para el Personal Laboral del Ayuntamiento de SUANCES 2014 - 2015

CONDICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.- PARTES NEGOCIADORAS

Las partes negociadoras del presente convenio colectivo 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, la Representación Sindical del personal laboral del Ayuntamiento de Suances.

El presente convenio 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 convenio 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 trabajador.

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

La regulación de las condiciones de trabajo y de la negociación colectiva contenida en el presente Convenio será de aplicación al personal que, con relación jurídica laboral, de acuerdo con sus condiciones específicas y con lo establecido en sus contratos, presta servicios en el Ayuntamiento de Suances.

Se excluye del ámbito de aplicación de este Convenio, al personal contratado al amparo de subvenciones concedidas por otras administraciones o entidades, para la realización de programas públicos de formación y/o promoción de empleo, al que se le aplicará lo dispuesto en los correspondientes proyectos y contratos.

ARTÍCULO 3.- ÁMBITO TEMPORAL

Las normas de este Convenio, 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.

ARTÍCULO 4.- DENUNCIA Y PRÓRROGA DEL CONVENIO

Este Convenio 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 convenio o de cualquiera de sus prórrogas. Dicha denuncia se notificará al mismo tiempo a la otra parte.

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

Denunciado el presente convenio 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.

ARTÍCULO 5.- COMISIÓN PARITARIA DE SEGUIMIENTO

Para velar por la aplicación, cumplimiento e interpretación de lo estipulado en el presente convenio, se crea una Comisión Paritaria entre los participantes de la negociación del mismo, formada por los Representantes de los Trabajadores y los Representantes de la Empresa.

De mutuo acuerdo, podrá asistir a la misma los asesores respectivos que cada parte considere en su momento, y en particular, cuando no resulte posible llegar a un acuerdo en la negociación, o surjan conflictos en el cumplimiento de los acuerdos o pactos.

El Ayuntamiento de Suances, se compromete a convocar la Comisión Paritaria al menos una vez cada tres meses ó cuando una de las partes lo solicite en el plazo de diez días, debiendo incluir en la citación el orden del día. Los acuerdos de la comisión requerirán para su validez la conformidad de los dos componentes de la misma.

Las funciones de la comisión paritaria serán las siguientes:

- a) Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas del convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Procedimiento de solución de discrepancias en la negociación para la inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en este Convenio Colectivo a que se refiere el artículo 82.3 del E.T.

De conformidad con lo establecido en el artículo 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes negociadoras acuerdan que cualquier discrepancia que pueda surgir entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores en la negociación para la inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio, a que se refiere el artículo 82.3 del E.T, 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 siete días para adoptar su resolución a contar desde la recepción de la solicitud de intervención. De no alcanzarse un acuerdo las pretensiones se someterán con carácter obligatorio al arbitraje vinculante del ORECLA.

El arbitraje se llevará a cabo en el plazo de cinco días por un árbitro designado por la comisión paritaria o, de no existir acuerdo en la designación, en el plazo de diez días por el árbitro que designe el ORECLA.

El ORECLA remitirá, a su término, copia del laudo arbitral a la empresa y la representación legal de los trabajadores en aquella.

- d) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio.

La comisión emitirá resolución, con acuerdo o sin él, sobre las materias tratadas en el plazo de diez días naturales contados a partir de la fecha de la reunión.

Las partes acuerdan someter al proceso de solución de conflictos establecido en el Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria (ORECLA) los aspectos derivados de la interpretación y aplicación del Convenio Colectivo. Y que ésta no resuelva, ya sean de carácter individual como colectivo. De dichas reuniones se levantará acta.

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

ARTÍCULO 6.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

La entrada en vigor de este convenio implica la sustitución de las condiciones de trabajo vigentes hasta la fecha por las que establezcan en el presente convenio, por estimarse que en su conjunto y globalmente consideradas suponen condiciones más beneficiosas para los trabajadores, quedando, no obstante, subordinados a cualquier disposición de carácter general que sea de aplicación y que pudiera tener efectos más favorables y sin perjuicio en todo momento de la aplicación de la legislación vigente.

ARTÍCULO 7.- COMPENSACIÓN

Las condiciones y mejoras resultantes de este convenio son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por condiciones pactadas, acuerdo de la corporación o por cualquier otra causa.

ARTÍCULO 8.- UNIDAD DE ACUERDO

El presente convenio, que se aprueba en consideración a la integridad de lo acordado en el conjunto de su texto, forma un todo relacionado e inseparable. Las condiciones pactadas serán consideradas globales e individualmente pero siempre con referencia a cada trabajador en su respectiva categoría.

PERMANENCIA Y ASISTENCIA AL TRABAJO

ARTÍCULO 9.- 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 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.

ARTÍCULO 10.- 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, 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 necesaria la negociación con los representantes sindicales.

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. Asimismo la jornada de trabajo igual a seis horas de jornada diaria continuada, dispondrá de una pausa de veinte minutos (20), que se computará como trabajo efectivo.

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

Esta interrupción se realizará de la forma que altere lo menos posible el normal funcionamiento de los diferentes servicios.

ARTÍCULO 11- 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.

ARTÍCULO 12- HORARIO DE TRABAJO

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 biblioteca, conserjes, personal de la brigada de obras etc., se elaborará un calendario que será pactado 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 aconsejen, y en especial, por la existencia de circunstancias derivadas de la correcta prestación del servicio.

Durante los años 2.014 – 2.015, 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.

El personal que tenga jornada de trabajo especial o a turnos, en servicios que tengan establecida jornada de trabajo todos los días de la semana, deberá prestar servicio dichos días conforme al calendario de trabajo, se establecerán las compensaciones oportunas, debiéndose establecer en los calendarios de trabajo criterios rotativos al disfrute de las fiestas.

ARTÍCULO 13.- 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.

ARTÍCULO 14.- VACACIONES ANUALES

Los empleados laborales tendrán derecho a disfrutar, como mínimo, durante cada año natural, de unas vacaciones de veintidós días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fuera menor, considerándose como tiempo de trabajo efectivo a estos efectos el correspondiente a la incapacidad temporal, sea cual fuese su causa.

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

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

Para mayor eficacia y auto organización de la Administración, todo el personal laboral presentara 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.

De forma obligatoria se disfrutarán las vacaciones dentro del año natural, en periodos mínimos de 5 días hábiles consecutivos, pudiendo quedar a elección del trabajador 7 días, a disfrutar de manera independiente, con arreglo a la planificación que se efectúe por parte de la corporación, con comunicación a la representación legal de los trabajadores.

El trabajador conocerá al menos con dos meses de antelación el comienzo del disfrute de las vacaciones anuales.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis 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, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad.

Si durante el disfrute del período de vacaciones autorizado, sobreviniera el permiso de maternidad o paternidad, o una situación de incapacidad temporal, el período de vacaciones quedará interrumpido pudiendo disfrutarse el tiempo que reste en un período distinto. En el caso de que la duración de los citados permisos o de 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.

Las vacaciones se disfrutarán, preferentemente, entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

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 mismas en este periodo, deberá ser motivada 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 trabajador 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.

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

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.

ARTÍCULO 15.- PERMISOS Y LICENCIAS

Los trabajadores, 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 ésta no va acompañada del alta médica, los días que correspondan podrán utilizarse seguidos o alternos en un plazo máximo de un mes.

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
2 ^o grado	ABUELOS - HERMANOS - CUÑADOS - NIETOS

- **Por traslado de domicilio**, sin cambio de localidad de residencia, un día hábil, y se incrementa a dos, en el supuesto de cambio de localidad de residencia.
- **Para realizar funciones sindicales o de representación del personal**, en los términos que se determine.

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

- **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 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

CVE-2014-18206

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

fecha de celebración de la boda y coincidir esta con Sábado, Domingo o Festivo, se computará el periodo 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 matrimonio o de registro de pareja de hecho.

- **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 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

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

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 para-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 para-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.

C) Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del RD 1/95 del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 del RD 1/95 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por ciento, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

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

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 aquella, 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.

I) 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.

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

ACCESO, PROMOCION, PROVISION, MOVILIDAD Y FORMACIÓN

ARTÍCULO 16.- 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 tablones de anuncios del Ayuntamiento de Suances.

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

Los sistemas selectivos de personal laboral fijo 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 como personal fijo 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.

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.

ARTÍCULO 17.- PROMOCIÓN INTERNA CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO

La promoción interna supone la única posibilidad del personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Suances de ascender de una categoría inferior a una 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.

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

En las pruebas de promoción interna podrán participar todo el personal fijo del Ayuntamiento de Suances, que llevando dos años de antigüedad en la plantilla municipal y estando en posesión de la titulación exigible supere el procedimiento selectivo para ello, con independencia de los turnos libres.

Para lograr una mayor promoción del personal al servicio 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 la legislación vigente. En todo caso, la promoción interna se producirá teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador/a, así como las facultades organizativas del Ayuntamiento de Suances.

Los criterios de ascenso se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de ambos sexos.

Podrán concurrir previa convocatoria a los concursos-oposición de promoción interna, los trabajadores/as que reúnan las siguientes condiciones:

1. Ser empleado/a municipal fijo al servicio del Ayuntamiento de Suances.
2. Llevar prestando servicios, al menos, 2 años ininterrumpidos.
3. Estar en posesión del título que corresponda ó del certificado correspondiente a efectos laborales, según la normativa reguladora.

El CONCURSO-OPOSICIÓN se realizará en dos fases:

- 1ª.- Prueba de aptitud.
- 2ª.- Concurso de méritos.

El personal podrá cesar en un puesto de trabajo y ser destinado a otro, por motivos de enfermedad o incapacidad 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.

Si el trabajador fuese destinado a un nuevo puesto por motivos de enfermedad, incapacidad, o de naturaleza organizativa, seguirá percibiendo las retribuciones complementarias fijas que devengaba en el puesto de procedencia de acuerdo con las siguientes reglas:

- a) Se garantiza el nivel consolidado con arreglo a la legislación vigente.
- b) El resto de las retribuciones, si para el nuevo puesto fueran inferiores, se le garantizaran en un complemento personal transitorio que será absorbido con arreglo a la legislación específica del mismo.

ARTÍCULO 18.- TRABAJOS DE CATEGORÍA SUPERIOR

La movilidad funcional no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. La movilidad funcional podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador/a y sin perjuicio de su formación y promoción profesional.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a las de categorías equivalentes por un periodo superior a seis meses durante un año o a ocho meses durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso de categoría profesional.

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

Los empleados/as laborales que desempeñen en virtud de nombramiento funciones de superior categoría con carácter accidental, percibirán la diferencia de las retribuciones complementarias entre su puesto y el que desempeñe. El desempeño será voluntario. Será forzoso cuando concurran circunstancias de urgente o inaplazable necesidad, previa audiencia al interesado.

Si por motivos excepcionales, y siempre que se atienda a las necesidades del servicio, si un empleado laboral es destinado a un puesto de nivel inferior al de su puesto de trabajo habitual, mantendrá las retribuciones íntegras, tanto básicas como complementarias, que percibía en su puesto de origen.

ARTÍCULO 19.- PROVISIÓN

Las bases de las pruebas selectivas, así como las correspondientes convocatorias, se publicarán en el Boletín correspondiente, en la página Web y en los tabloneros 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.
- 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.

ARTÍCULO 20.- MOVILIDAD FUNCIONAL Y TRASLADOS

La provisión de puestos vacantes se realizará en el último trimestre de cada año, ofertándose por parte del Ayuntamiento de Suances los puestos vacantes del personal laboral objeto de concurso, mediante comunicación inmediata a todos servicios municipales y a la Representación Sindical.

El procedimiento para la provisión de puestos de trabajo se regirá conforme a los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

Con el fin de facilitar la movilidad del personal laboral, cuando se produzcan vacantes bien por ejecución de oferta pública de empleo, por jubilación, excedencias, etc., antes de hacer la recolocación o asignación del nuevo personal, se procederá a la realización de un concurso de traslados dentro de la categoría del cuerpo donde se vayan a producir las recolocaciones o asignaciones. Debiendo contar dichos expedientes con informe de la Representación Sindical.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador, y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

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

Los trabajadores/as que obtengan plaza mediante concurso de traslados, no podrán volver a concursar hasta tener una antigüedad mínima de 2 años en dicho puesto, con la excepción de que la plaza que salga a concurso quede vacante por falta de peticiones.

ARTÍCULO 21.- FORMACIÓN

Los trabajadores/as municipales 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 central, periférica, autonómica y local.

En el caso de que los trabajadores/as afectados/as por este convenio deseen cursar estudios en los términos y con los beneficios establecidos en el presente artículo, deberán solicitarlo expresamente al presidente de la corporación, el cual estimará o desestimará la solicitud una vez analizado cada caso concreto y las necesidades del servicio.

Los trabajadores que cursen estudios académicos de formación y de perfeccionamiento profesional, tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, en su caso, y de vacaciones anuales, así como la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo, si es posible, para la asistencia a los cursos, subordinado todo ello a las necesidades del servicio.

La Corporación Municipal, directamente o en régimen de concierto con centros oficiales o reconocidos, podrá organizar cursos de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como a los cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador en un supuesto de transformación o modificación funcional, dando publicidad de los mismos a través del tablón de anuncios de la casa consistorial y en todas las dependencias. La corporación no abonará los gastos ocasionados por la asistencia a los cursos. En este supuesto el tiempo de asistencia a los cursos se considerarán como de trabajo efectivo.

CONCEPTOS SALARIALES

ARTÍCULO 22.- RETRIBUCIONES

El régimen de retribuciones y conceptos retributivos aplicables al personal vinculado al presente Convenio, 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:

a) Retribuciones Básicas, a razón de 12 mensualidades:

- Sueldo Base.
- Antigüedad.

b) Retribuciones extraordinarias, a razón de 2 mensualidades devengables 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 en función de lo recogido en el Catálogo de Puestos de Trabajo aprobado por el Ayuntamiento, Plus Convenio.

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

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

c) Retribuciones Complementarias, a razón de 12 mensualidades, en función de lo recogido en el Catálogo de Puestos de Trabajo aprobado por el Ayuntamiento:

➤ Plus Convenio.

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.

Se reconocerá al personal laboral la totalidad de los servicios prestados en los mismos términos, formas y modos que para los funcionarios públicos establece la Ley 70/1978, de 28 de diciembre y su normativa de desarrollo siempre y cuando aquellos se hubieren prestado en cualquiera de las Administraciones Públicas.

ARTÍCULO 23.- INCREMENTO Y CUANTÍA DE LAS RETRIBUCIONES

La cuantía de las retribuciones del personal laboral del Ayuntamiento de Suances, para el año 2.014 – 2.015, serán las establecidas en el presente Convenio, siendo el incremento general para el conjunto de las retribuciones de los trabajadores el porcentaje anual estipulado por el Gobierno de la Nación en los Presupuestos Generales para el ejercicio correspondiente.

ARTÍCULO 24.- 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.

ARTÍCULO 25.- 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 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.

ARTÍCULO 26.- COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD

El personal vinculado por el presente Convenio 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.

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

ARTÍCULO 27.- COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO

Los complementos derivados de las condiciones específicas de cada puesto de trabajo serán acumulados en un único plus salarial.

ARTÍCULO 28.- SERVICIOS EXTRAORDINARIOS

Tendrán la consideración de horas extraordinarias 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 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, 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.

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.

Las horas extraordinarias tendrán como contraprestación, a opción del trabajador, el pago o la compensación en tiempo libre de descanso.

Los servicios extraordinarios que se realicen, tendrán que estar previamente autorizados por el responsable del servicio y deberán contar con la consignación presupuestaria precisa. La realización de dichos servicios extraordinarios se comunicará al responsable de su departamento o al concejal de personal inexcusablemente mes a mes pagándose al mes siguiente de su realización.

El Ayuntamiento remitirá mensualmente a la representación sindical una relación de las horas extraordinarias del personal laboral y los nombres de quienes las realizaron, tratando, mediante acción conjunta, que la realización de las horas extras sean de realización obligatoria, serán efectuados en riguroso orden rotativo entre todos los empleados del servicio. A tal efecto se establecerán unos listados del personal de cada servicio figurando en los mismos el número y concepto de horas mensuales que realizan.

El Ayuntamiento de Suances se compromete a abonar los servicios y horas extraordinarias dentro de la nómina del mes siguiente a la realización de los mismos, siempre que exista consignación presupuestaria.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias, cuando por necesidades del servicio plenamente justificadas proceda su realización, será de carácter voluntario para el/la trabajador/a municipal.

Cuando dichos trabajos extraordinarios se conozcan con la suficiente antelación, será obligatorio por parte del Responsable del Departamento correspondiente, notificárselo al trabajador con una antelación mínima de 72 horas.

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, pudiendo realizar como **máximo 80 horas anuales**.

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

Este nuevo régimen de abono será de aplicación en relación a la gratificación de las horas extraordinarias prestadas con posterioridad a la fecha de aprobación del presente Convenio 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 valores-hora durante la vigencia del presente Convenio serán los establecidos en las siguientes Tablas para los años 2014/2015:

GRUPO	NORMAL	FESTIVA O NOCTURNA	FESTIVA Y NOCTURNA
Técnico	26 €	34 €	51 €
Encargado deportes Encargada Biblioteca	21 €	28 €	42 €
Encargada Cultura	19 €	25 €	38 €
Oficial	18 €	24 €	35 €
Conserje Colegio Conserje Polideportivo	17 €	22 €	33 €
Peón	16 €	20 €	30 €

El abono de estas cantidades se limitará a lo consignado en la aplicación presupuestaria.

Si la opción por compensación en tiempo libre de descanso, supeditado a las necesidades del servicio:

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

BENEFICIOS SOCIALES Y ASISTENCIALES

ARTÍCULO 29.- INDEMNIZACION POR RAZON DE SERVICIO

Si por necesidades justificadas del servicio el empleado 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

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

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

A Santander 60 Km. Ida y Vuelta

A Torrelavega 22 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.

ARTÍCULO 30.- 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 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.

ARTÍCULO 31.- 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.

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.

ARTÍCULO 32.- 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 trabajadores/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 €.

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

En el supuesto de muerte, las indemnizaciones establecidas se abonarán a la viuda/o o beneficiarios/as del trabajador/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 trabajador/a de la Seguridad Social.

ARTÍCULO 33.- JUBILACIONES

Las jubilaciones y demás derechos pasivos del personal laboral 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 trabajador/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.
- Jubilación a los 63 años: 2 mensualidades completas.
- Jubilación a los 64 años: 1 mensualidades completas.

- Jubilación parcial:

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, a partir de los 60 años cumplidos podrán acogerse a la jubilación parcial siempre que reúnan las demás condiciones exigidas para tener derecho a la pensión de jubilación contributiva de la Seguridad Social.

Los trabajadores que hayan cumplido la edad y reúnan los requisitos para causar derecho a la pensión de jubilación, podrán acceder a la jubilación parcial en los términos previstos en el Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo.

A tal fin deberá comunicar al Ayuntamiento de Suances su intención de acogerse a la jubilación parcial con una antelación mínima de 4 meses a la fecha en la que el trabajador quiera acogerse a la misma.

ARTÍCULO 34.- INCAPACIDAD TEMPORAL

Las ausencias y faltas de puntualidad y permanencia en que se aleguen por el trabajador 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 cuatro días, y facilitando posteriormente, semanalmente, Partes de Confirmación de Baja, si persistiera la incapacidad.

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

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

El personal laboral 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/Inter. Quirúrgica o enfermedad grave o 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 o 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.

○ 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.

○ 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.

ARTÍCULO 35.- ANTICIPO SOBRE HABERES

El Ayuntamiento de Suances podrá conceder a los empleados 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.

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

ARTÍCULO 36.- PRESTAMO DE VIVIENDA

El Ayuntamiento de Suances, dotará de un fondo de préstamo a la vivienda, de 20.000 € a partir del año 2.014 al personal laboral 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.

ARTÍCULO 37.- 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 trabajador, siendo los sujetos causantes del mismo, el propio trabajador 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 trabajadores afectados por el presente convenio 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:

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

- 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.

ARTÍCULO 38.-AYUDAS SOCIALES

La Corporación abonará a sus empleados/as laborales, su cónyuge o pareja de hecho e hijos cuando dependan económicamente del trabajador y no realicen trabajo retribuido o perciban pensión, siempre que se justifique su hecho causante mediante entrega de factura y prescripción facultativa por el médico o especialista oficial cuando proceda, las ayudas sociales que están contenidas en el presente artículo.

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

Para obtener derecho a la ayuda, el empleado deberá haber prestado servicio por un periodo con más de doce meses consecutivos de antigüedad, referido a la fecha de presentación de la factura, independientemente del tipo de la jornada laboral.

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

o ORTOPEDICAS

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

o DENTARIAS

.-Dentadura superior o inferior	194€
.-Dentadura completa (superior e inferior)	387 €
.-Piezas, funda o corona (indicando 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 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 €

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

- 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

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 fija, según el grado de invalidez:

- Entre el 33% y 74 % 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 Inersu 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

ARTÍCULO 39.- DEFENSA JURÍDICA

La Corporación dispensará a todo su personal 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.

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

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

ARTÍCULO 40- 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.

ARTÍCULO 41.- COMPETENCIAS

Dentro de las competencias que el Comité de Seguridad y Salud Laboral tiene según la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, figuran las siguientes:

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.
- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos preventivos de riesgos laborales, así como proponer a la empresa la mejora de las condiciones o corrección de las deficiencias existentes.
- Conocer la documentación e informes relativos a las condiciones de trabajo, así como conocer y analizar los daños producidos en la salud o integridad física de los trabajadores.
- Conocer e informar la memoria y la programación anual de servicios de prevención en la empresa o centro de trabajo.
- Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

ARTÍCULO 42.- MEDIDAS PREVENTIVAS

- Realización de reconocimientos médicos anualmente a todos los trabajadores municipales, según los términos establecidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

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

- 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 trabajador a dicha revisión en día laboral, siendo notificado por el Servicio Médico al interesado el resultado del mismo.

ARTÍCULO 43.- VESTUARIO

Anualmente se proveerá a todos los trabajadores 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.

OBRAS Y SERVICIOS GENERALES

- Un par de botas de agua en función de su deterioro.
- Dos buzos o traje de chaquetilla y pantalón.
- Un jersey, en función de su deterioro o en función de su deterioro.
- Un traje de agua, en función de su deterioro.
- Dos pares de zapatos de seguridad al año o en función de su deterioro.
- Un chaleco de alta visibilidad.
- Cuatro pares de calcetines verano/invierno
- Dos camisas de manga larga.
- Dos camisas de manga corta.
- Cada dos años o en función de deterioro, un anorak reversible.

Asimismo se aplicaran todos los EPI que indique la normativa vigente, en función del puesto de trabajo.

A todo el personal eventual, por seguridad e imagen, se le dotará de un mínimo de equipación, adaptado a las funciones que van a realizar, debiendo entregar al Ayuntamiento una vez finalizado su contrato, el EPI.

PERSONAL DE AYUDA A DOMICILIO

Vestuario a entregar para dicho personal en función de su uso:

- Dos batas blancas o dos pantalones y casacas.
- Un par de zuecos anatómicos con suela de goma.
- Guantes de goma y látex según uso.
- Una chaqueta de punto color azul.

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

NORMAS PARA EL VESTUARIO

Los artículos se sustituirán según deterioro de las mismas, de manera que si en acto de servicio sufrieran deterioro o rotura que no admita reparación adecuada, deberán presentar obligatoriamente el artículo deteriorado.

Se dotará a todo el personal que precise uniforme del correspondiente escudo del Ayuntamiento que, obligatoriamente, deberá colocarse en la parte superior de la chaquetilla del traje o en el lado superior izquierdo del jersey, mono u otra prenda que corresponda, siendo de obligación de la concesión la colocación de estos.

DERECHOS DE REPRESENTACION, ASOCIACION Y REUNION

ARTÍCULO 44.- DERECHOS SINDICALES

Para todo lo relacionado con derechos y garantías sindicales, representación, derechos de reunión, información y huelga se estará a lo dispuesto en el 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, Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, Ley 7/2007, de 12 de abril, Estatuto Básico del Empleado Público, Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Publicas, Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995 de 8 de noviembre y disposiciones aprobadas por la OIT y ratificadas por el Gobierno Español, salvo determinaciones que especifiquen en otros apartados del presente Convenio.

ARTÍCULO 45.- 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 trabajadores 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) Recibir información sobre la política de personal, así como sobre los datos referentes a la evolución de las retribuciones, evolución probable del empleo en el ámbito correspondiente y programas de mejora del rendimiento.
- b) Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
- c) Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, prevención de riesgos laborales, seguridad social y empleo, y ejercer en su caso las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.
- d) Colaborar con el Ayuntamiento para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.
- e) Los Delegados de Personal, dispondrán de un crédito mensual de 15 horas 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 24 horas como mínimo, al Jefe de su servicio, que dará cuenta inmediata a la Corporación.

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

Podrán acumularse las horas de los distintos miembros del comité de empresa y, en su caso, de los delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

Quedan fuera de este cómputo las horas empleadas en el periodo de negociación del Acuerdo y las solicitadas por la Corporación, teniendo la consideración de licencias retribuidas las asistencias a reuniones cuando se produzcan fuera de la jornada de trabajo.

ARTÍCULO 46.- SECCIONES SINDICALES

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

ARTÍCULO 47.- ASAMBLEAS

Los trabajadores 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.

ARTÍCULO 48.- DERECHO A LA HUELGA

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

Los sindicatos convocantes negociarán 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.

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 49.- FALTAS Y SANCIONES

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 laboral podrán ser leves, graves y muy graves.

Las sanciones se resolverán, mediante la instrucción del oportuno expediente laboral, en el curso del cual se remitirá al interesado, a la Sección Sindical con representación en el Ayuntamiento y a los Delegados Laborales del Ayuntamiento, 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.

CLÁUSULAS ADICIONALES

PRIMERA: Cualquier mejora que se establezca a partir de la firma del presente documento, mediante pacto para el resto del personal municipal en los Acuerdos de aplicación, se entenderá directamente incluida en el presente Convenio como parte integrante del mismo.

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 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 Convenio

TERCERA: En el último trimestre de cada año, se iniciara con la Representación Sindical 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 Convenio en Suances a 26 de noviembre de 2.014

Por el Ayuntamiento

Por los Trabajadores
(Sindicado FSP-UGT)

[2014/18206](#)

CVE-2014-18206