

2.3. OTROS

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2016-6672 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Campoo de Enmedio, para el período 2016-2019.*

Código 39100452012016

Visto el texto del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Campoo de Enmedio, para el periodo 2016-2019, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 22 de abril de 2016, integrada por el Alcalde del Ayuntamiento en su representación y por el delegado de Personal en representación de los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, y aprobado en sesión ordinaria del Pleno del Ayuntamiento el día 29 de abril de 2016; y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, 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 3/2015, de 10 de julio, de Reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Decreto 83/2015, de 31 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 julio de 2016.
La directora general de Trabajo,
Ana Belén Álvarez Fernández.

LUNES, 25 DE JULIO DE 2016 - BOC NÚM. 143

**CONVENIO COLECTIVO
DEL PERSONAL LABORAL DEL
AYUNTAMIENTO DE CAMPOO DE ENMEDIO
AÑOS 2016/2019**

CVE-2016-6672

LUNES, 25 DE JULIO DE 2016 - BOC NÚM. 143

**CONVENIO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE
CAMPOO DE ENMEDIO
AÑOS 2016/2019**

**CAPITULO I
CONDICIONES GENERALES**

CLÁUSULA 1ª.- PARTES NEGOCIADORAS

Las partes negociadoras que conciertan el presente convenio colectivo, son por un lado, el Ayuntamiento de Campoo de Enmedio, y por otro lado, la Central Sindical Independiente y de Funcionarios CSI-F, en la figura del Delegado de Personal electo dentro del colectivo laboral del personal del Ayuntamiento de Campoo de Enmedio.

Las partes ostentan y se reconocen recíprocamente la representatividad requerida en la Legislación vigente y por tanto con plena legitimidad para suscribir el presente Convenio Colectivo.

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.

CLÁUSULA 2ª.- ÁMBITO TERRITORIAL FUNCIONAL Y PERSONAL

- A) El ámbito territorial de este convenio es el Ayuntamiento de Campoo de Enmedio, y las normas contenidas en el mismo serán de aplicación a todo el Personal Laboral del mismo Ayuntamiento que ocupen plazas de la plantilla, tanto en propiedad como eventuales o interinamente, personal laboral indefinido no fijo, en sus distintas categorías, y perciban su salario con cargo al Capítulo I de los Presupuestos del Ayuntamiento.
- B) Sin perjuicio de lo señalado anteriormente, el presente convenio resultará de aplicación a los trabajadores con contratación temporal acogido a colaboración social, convenios con organismos públicos, subvencionados por los servicios públicos de empleo, cualquier otro tipo de convenio, subvención, acuerdo, o similar. Estos trabajadores serán contratados de acuerdo a las condiciones exclusivas del presente convenio.

LUNES, 25 DE JULIO DE 2016 - BOC NÚM. 143

CLÁUSULA 3º.- ÁMBITO TEMPORAL

El presente convenio tendrá fuerza para obligar a las partes a partir de la firma del mismo y entrará en vigor una vez comunicado a la Autoridad Laboral. La vigencia del Convenio será desde el 1 de enero de 2016, y se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2019.

CLÁUSULA 4º.- CONTENIDO Y APLICACIÓN GLOBAL

Las condiciones establecidas forman un todo orgánico indivisible y para su aplicación serán consideradas globalmente, no pudiendo pretenderse la aplicación de parte de su articulado y anexos desechando el resto, sino que siempre habrá de ser aplicado y observado en su integridad. No obstante, en el supuesto de que la Jurisdicción competente, en el ejercicio de sus facultades dejara sin efecto o modificara alguna de sus estipulaciones, deberá adaptarse al mismo, facultándose para ello a la Comisión de Seguimiento.

La entrada en vigor de este convenio implica la sustitución de las condiciones de trabajo vigentes hasta la fecha, por las que se establezcan en el presente convenio, por estimarse que en su conjunto y globalmente consideradas, suponen condiciones mas beneficiosas para los empleados laborales.

El presente convenio tiene fuerza normativa, y en consecuencia, obliga al Ayuntamiento de Campoo de Enmedio y a los trabajadores comprendidos en su ámbito por el plazo pactado.

CLÁUSULA 5º.- DENUNCIA Y PRORROGA

Este Convenio se entenderá tácitamente prorrogado de año en año, si no hubiese denuncia de una de las partes con antelación de un mes como mínimo a la fecha de expiración del convenio o de cualquiera de sus prórrogas. Dicha denuncia se notificará al mismo tiempo a la otra parte.

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.

CLÁUSULA 6º.- GARANTÍA PERSONAL

El personal municipal de limpieza de edificios y colegios públicos que venía percibiendo una tercera paga extra en el mes de marzo por aplicación del convenio colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Cantabria, al igual que las cantidades que percibiesen en conceptos que tuviesen reconocidos en el momento en que

LUNES, 25 DE JULIO DE 2016 - BOC NÚM. 143

fueron subrogados al Ayuntamiento, mantendrán dichas retribuciones por estos conceptos en cómputo anual por considerarlas ya consolidadas, si bien su cuantía económica, será prorrateada en doce mensualidades, de manera que percibirá al igual que el resto del personal laboral, únicamente las pagas extras de junio y diciembre. En cuanto a los otros conceptos, la cantidad económica que tenía asignada se atribuirán a este concepto de garantía personal.

Las retribuciones de carácter salarial o extrasalarial que cualquier trabajador tenga reconocidas, consideradas globalmente y en cómputo anual, cualquiera que sea el origen, individual o colectivo de las mismas, quedarán reconocidas y garantizadas a título individual mediante este complemento salarial denominado GARANTIA PERSONAL.

CLÁUSULA 7ª.- COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN, ESTUDIO, SEGUIMIENTO Y ARBITRAJE

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. Podrán asistir a la misma los asesores respectivos de cada parte.

La comisión se reunirá 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 ambos 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.
- d) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio.

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.

LUNES, 25 DE JULIO DE 2016 - BOC NÚM. 143

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.

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.

CLÁUSULA 8ª.- PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

CAPITULO II PERMANENCIA Y ASISTENCIA AL TRABAJO

CLÁUSULA 9ª.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La facultad de organización del trabajo corresponderá al Ayuntamiento de Campoo de Enmedio en el ejercicio de sus facultades de autoorganización, si bien, de todas las decisiones que, en el ejercicio de tal función adopte, y tengan relación con el régimen de derechos y obligaciones del personal laboral, se informará a la representación sindical, la cual podrá emitir informe al respecto de lo informado.

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.

LUNES, 25 DE JULIO DE 2016 - BOC NÚM. 143

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

Aumento de la eficacia de la presentación de los servicios y de la calidad de los mismos, sin detrimento de la humanización del trabajo.

- Fomento de la participación de los trabajadores.
- Simplificación del trabajo y mejora de métodos.

CLÁUSULA 10ª.- JORNADA DE TRABAJO

La jornada de trabajo del personal laboral será en cómputo anual la misma que se fije para el personal de la Administración del Estado, que en ningún caso será inferior a treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, realizándose con carácter flexible de lunes a viernes.

Durante la jornada de trabajo se podrá disfrutar de una pausa, por un período de treinta minutos, que se computará como trabajo efectivo. Esta interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios y, con carácter continuo, podrá efectuarse entre las diez y las doce horas treinta minutos.

CLÁUSULA 11ª.- HORARIO DE TRABAJO

La distribución de la jornada y fijación de los horarios de trabajo se realizará de conformidad con los calendarios laborales que deberán ser aprobados anualmente antes del 28 de febrero por la Corporación para cada Servicio, negociados previamente con la representación sindical del personal afectado por el presente Convenio.

Los días festivos, retribuidos y 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 Campoo de Enmedio.

Los días 24 y 31 de diciembre permanecerán cerradas las oficinas públicas, a excepción de los servicios de información y registro general.

Los calendarios laborales incorporarán dos días de permiso cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable.

Así mismo, los calendarios laborales incorporarán cada año natural, y como máximo, un día de permiso cuando alguna o algunas festividades laborales de ámbito

LUNES, 25 DE JULIO DE 2016 - BOC NÚM. 143

nacional de carácter retribuido, no recuperable y no sustituible por las Comunidades Autónomas, coincidan con sábado en dicho año.

CLÁUSULA 12ª.- VACACIONES ANUALES

De conformidad con lo previsto en el artículo 50 del EBEP, los empleados laborales tendrán derecho a disfrutar, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de **veintidós días hábiles**, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor.

A los efectos anteriores, **no se considerarán como días hábiles, los sábados**, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración reflejados en el cuadro posterior se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

15 años de servicio	23 días hábiles
20 años de servicio	24 días hábiles
25 años de servicio	25 días hábiles
30 o más años de servicio	26 días hábiles

Las vacaciones se disfrutarán, previa autorización y siempre que resulte compatible con las necesidades del servicio, dentro del año natural y **hasta el 15 de enero del año siguiente**, en **periodos mínimos de 5 días hábiles** consecutivos. Todo ello, si no existen causas impositivas por necesidades de servicio debidamente motivadas.

Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, de los días de vacaciones previstos, se podrá solicitar el disfrute independiente de hasta 5 días hábiles por año natural.

En el caso del personal que no cumpla un periodo de servicios de 1 año y su disfrute de vacaciones lo sea proporcional por dicho periodo inferior, los periodos de disfrute mínimos o independientes, se determinarán de forma que hasta los primeros 7 días se podrán disfrutar de forma independiente (sujeto a necesidades de servicio) y los restantes que excedan, en periodos mínimos de 5 días, tal y como se contempla anteriormente, salvo que dicho periodo mínimo de exceso sobre 7 no alcance los 5 días, en cuyo caso dichos días se disfrutaran en un periodo único de forma conjunta.

Cuando el periodo de vacaciones previamente fijado o autorizado, y cuyo disfrute no se haya iniciado, pueda coincidir en el tiempo con una situación de incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia, riesgo durante el embarazo o con los permisos de maternidad o paternidad o permiso acumulado de lactancia, se podrá disfrutar en fecha distinta, tras la finalización de las situaciones indicadas.

LUNES, 25 DE JULIO DE 2016 - BOC NÚM. 143

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, tras el cese en tal situación. 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.

En el caso del personal de centros educativos el período vacacional se disfrutará durante el período no docente, fijándose los mismos criterios que para el restante personal en cuanto a períodos de disfrute conjunto o independiente.

Plan de vacaciones.- Dentro del primer trimestre del año, obligatoriamente, se elaborará el correspondiente Plan de Vacaciones. El empleado deberá conocer la fecha de su disfrute como mínimo con dos meses de antelación. Si por razones de servicio se suspenden con menos de un mes de tiempo, se le abonarán los gastos de viaje previstos, si los hubiere, previa justificación de los mismos.

A petición del interesado, este plan podrá cambiarse con el visto bueno del Alcalde. En todo caso, las solicitudes de cambio de fechas establecidas en el Plan de Vacaciones, deberán presentarse ante la Alcaldía con una antelación mínima de 15 días naturales a la fecha solicitada, quedando siempre sujeto a las necesidades del Servicio, para lo cual, en su caso, se solicitará informe a los responsables de las Áreas Administrativas en que presten su servicio. Resolverá Alcaldía a la solicitud motivándose, en su caso, la denegación y notificándose al trabajador con una antelación mínima de cinco días a la fecha de inicio solicitada para el periodo de vacaciones.

CLÁUSULA 13ª.- PERMISOS Y LICENCIAS

El personal laboral afectado por el presente convenio tendrá derecho a licencia por los motivos siguientes:

- a) **Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave** de un familiar dentro del 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.

Quando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Quando los permisos diferencien el número de días atendiendo al criterio de la localidad de residencia (la misma o distinta localidad), se entenderá por "la misma localidad" a los efectos del permiso, la que se refiere a la localidad del centro de

LUNES, 25 DE JULIO DE 2016 - BOC NÚM. 143

trabajo, procediendo únicamente la ampliación del permiso cuando el suceso se produce en localidad, distinta de la del centro de trabajo habitual del empleado.

Se entenderá por enfermedad grave, cualquiera de las definidas en el anexo del RD 1148/2011, de 29 de julio.

Se asimilarán a las situaciones de enfermedad grave, aun no siendo las que se enumeran en el citado RD, todas las incluidas en el Catálogo de enfermedades raras y aquellas otras que requieran intervención quirúrgica.

- b) Por **traslado de domicilio** sin cambio de residencia, un día.
- c) Para realizar **funciones sindicales o de representación** del personal, en los términos que se determine.
- d) Para concurrir a **exámenes finales y demás pruebas definitivas** de aptitud, durante los días de su celebración.

El presente permiso lo será, cuando se trate de exámenes o pruebas de aptitud para la obtención de un título académico o profesional reconocidos.

- e) Para la realización de **exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto** por las empleadas embarazadas.
- f) Por **lactancia** de un hijo menor de doce 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.

Para el cómputo total de horas de acumulación, se tomará como fecha de inicio, el primer día que corresponda al interesado la asistencia al servicio desde la finalización de la licencia de maternidad, computándose los días de servicio efectivo hasta la fecha de finalización del derecho a lactancia, sin computar aquellos días intermedios en que el interesado solicite el disfrute vacaciones u otro tipo de permisos.

- g) Por **nacimiento de hijos prematuros** o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la empleada o el empleado tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

LUNES, 25 DE JULIO DE 2016 - BOC NÚM. 143

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

- h) Por razones de **guarda legal**, cuando el empleado tenga el cuidado directo de algún menor de doce 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 empleado 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.

- i) Por ser preciso **atender el cuidado de un familiar** de primer grado, el empleado tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50 % 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.

- j) Por 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.

- k) Por **asuntos particulares**, seis días. Además de los días de libre disposición establecidos, los empleados laborales tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Tales días no podrán acumularse a los períodos de vacaciones anuales. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de sus superiores y respetando siempre las necesidades del servicio. Cuando por estas razones no sea posible disfrutar del mencionado permiso antes de finalizar el mes de diciembre, podrá concederse en los primeros quince días del mes de enero siguiente.

Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, los días por asuntos particulares podrán acumularse a los días de vacaciones que se disfruten de forma independiente.

- l) Por **matrimonio**, quince días.

- m) Permiso por **parto**: tendrá una duración de 120 días ininterrumpidos. Este permiso se ampliará en 21 días más en el supuesto de discapacidad del hijo y, en 21 días más por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la empleada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro

LUNES, 25 DE JULIO DE 2016 - BOC NÚM. 143

progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

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

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de los 120 días o de los que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

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

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

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

- n) Permiso por **adopción o acogimiento**, tanto preadoptivo como permanente o simple: tendrá una duración de 120 días ininterrumpidos. Este permiso se ampliará en 21 días 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 los 120 días o de los 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.

LUNES, 25 DE JULIO DE 2016 - BOC NÚM. 143

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

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

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

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

- o) 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.

Los empleados 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.

- p) Permiso por razón de **violencia de género** sobre la mujer: las faltas de asistencia de las empleadas 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 empleadas víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

- q) Permiso por **cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave**: el empleado laboral tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla,

LUNES, 25 DE JULIO DE 2016 - BOC NÚM. 143

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

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

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el Ayuntamiento de Campoo de Enmedio, este podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

El permiso previsto en los párrafos precedentes de este apartado podrá acumularse para su disfrute en jornadas completas, siempre que el personal lo solicite e indique la equivalencia de los días de acumulación.

r) **Crédito de 2 jornadas por asistencia a menores y familiares:**

Los empleados municipales tendrán derecho a un crédito de 2 jornadas completas de trabajo, no necesariamente seguidas (recuperables dentro del año), de libre disposición, para asistencia a menores y familiares ascendentes a cargo del empleado.

s) **Días 24 y 31 de diciembre y día adicional por coincidencia de festivos en sábado.**

Los días 24 y 31 de diciembre permanecerán cerradas las oficinas públicas cuyo personal se someta al horario general, a excepción del registro general.

Para todo aquel personal sometido a horario general, que el servicio al que se encuentra adscrito no preste servicio en dichos días o que no tenga computado en su jornada como día de trabajo o libranza por turno o circunstancia similar, los días 24 y 31 de diciembre, se incorporarán dos días adicionales de permiso cuando

LUNES, 25 DE JULIO DE 2016 - BOC NÚM. 143

dichos 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable (un día por cada uno).

Así mismo, los calendarios laborales incorporarán cada año natural, y como máximo, un día de permiso cuando alguna o algunas festividades laborales de ámbito nacional de carácter retribuido, no recuperable y no sustituible por las Comunidades Autónomas, coincidan con sábado en dicho año, en los mismos supuestos de empleados cuyo calendario no contemple la prestación de servicios en festivos.

En todo caso, la compensación de dichos días 24 y 31 de diciembre o día festivo nacional, únicamente se producirá para aquel personal que como consecuencia de la coincidencia de tales fechas en festivo, sábado o no laborable, genere el correspondiente incremento de días anuales de prestación de servicio, sobre el total de días sobre los que se calculó la jornada. Es decir, no generará compensación de dichos días, cuando tales coincidencias en sábado, festivo o no laborable, no incremente el número total de días anuales de trabajo en relación a los años en los que no existe tal coincidencia y sobre los que se determinó el número de días y horas anuales de trabajo.

No obstante, en los supuestos previstos en el párrafo anterior y para los servicios que el mismo afecta, se podrá incrementar dicho año el calendario ordinario en dos días de jornada, con el fin de unificar y homogeneizar para todo el personal la aplicación de la compensación de los días 24 y 31 de diciembre y garantizar los mismos días de permiso garantizando el cumplimiento de la jornada.

GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD

1º Grado	Padres	Suegros	Hijos	Yerno/Nuera
2º Grado	Abuelos	Hermanos	Cuñados	Nietos
3º Grado	Bisabuelos	Tíos	Sobrinos	Biznietos
4º Grado	Primos			

CLÁUSULA 14ª.- EXCEDENCIAS

Las excedencias y demás situaciones administrativas de los empleados vinculados al presente convenio, se regirán por la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, así como por la Ley de Función Pública y demás normativa que se dicte en desarrollo del mismo.

LUNES, 25 DE JULIO DE 2016 - BOC NÚM. 143

CAPITULO III
CLASIFICACIÓN, FORMACIÓN, MOVILIDAD FUNCIONAL, OFERTA DE EMPLEO
PÚBLICO, PROMOCIÓN Y ÓRGANOS DE SELECCIÓN

CLÁUSULA 15ª.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Los cuerpos y escalas del personal laboral se clasificarán, de acuerdo con la titulación exigida para los funcionarios en el Art. 76, 77 y Disposición Transitoria Tercera de la Ley 7/2007, de 12 de abril, para el acceso a los mismos y equivalente a la actividad que desempeñan

La equivalencia entre grupo profesional laboral y grupo de cotización a la Seguridad Social será el siguiente:

Grupo/subgrupo	Grupo profesional personal laboral	Grupo Cotización
A1	1	1
A2/B	2	2
C1	3	3,4,5
C2	4	6,7,8
E (Ley 30/1984) y Agrupaciones Profesionales (Ley 7/2007)	5	9 a 11

CLÁUSULA 16ª.- FORMACIÓN PROFESIONAL

El Ayuntamiento de Campoo de Enmedio reconoce el derecho de sus empleados a la formación continua y a la actualización permanente de sus conocimientos y capacidades profesionales, preferentemente en horario laboral. A tales efectos se compromete a garantizar la misma dentro de sus posibilidades, facilitando tanto los cambios de servicio, tiempo efectivo de trabajo cuando coincida los cursos de formación con la jornada laboral y por las características de esta tenga que realizarse en centros oficiales o colaboradores de formación del personal de las Administraciones Públicas (Federación de Municipios, Sindicatos, etc.), posibilitando todos los medios para que esta formación sea permanente y eficaz.

El Ayuntamiento podrá establecer la necesidad de que los empleados acudan a cursos de formación que traten sobre materias relacionadas con las funciones del puesto de trabajo, siempre que tales cursos se realicen en centros oficiales de formación o centros colaboradores de la Administración y que tengan lugar dentro del territorio de la Comunidad Autónoma de Cantabria. En tal supuesto las horas lectivas del curso computarán como jornada efectiva de trabajo, siendo los gastos de desplazamiento por cuenta de la citada Administración.

LUNES, 25 DE JULIO DE 2016 - BOC NÚM. 143

CLÁUSULA 17ª.- MOVILIDAD FUNCIONAL

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del empleado 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. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional. La movilidad funcional será informada siempre a la representación de los empleados laborales.

Si como consecuencia de la encomienda de funciones por el superior jerárquico, se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a las de categorías equivalentes por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas.

CLÁUSULA 18ª.- OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO

El Ayuntamiento de Campoo de Enmedio promoverá anualmente la negociación de una Oferta de Empleo Público con los puestos y plazas vacantes de la plantilla del personal laboral, todo ello de conformidad con lo que establezca la LPGE en cuanto a la tasa de reposición de efectivos y selección de nuevo personal.

En la oferta de empleo público se reservará un cupo no inferior al siete por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, considerando como tales las definidas en el apartado 2 del artículo 1 de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas, de modo que progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales en el Ayuntamiento.

CLÁUSULA 19ª.- REINGRESO DE EXCEDENTES

Los plazos, procedimientos y condiciones para solicitar el reingreso al servicio activo, con respeto al derecho a la reserva del puesto de trabajo en los casos en que proceda, serán los regulados, conforme a la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico de los Empleados Públicos.

CLÁUSULA 20ª.- CONCURSO DE TRASLADOS

Con el fin de facilitar la movilidad funcional, cuando se produzcan vacantes bien por ejecución de oferta pública de empleo o por jubilación, excedencias, etc., antes de hacer la recolocación o asignación del nuevo personal, se procederá a la realización

LUNES, 25 DE JULIO DE 2016 - BOC NÚM. 143

de un concurso de traslados dentro de la categoría del cuerpo donde se vayan a producir las recolocaciones o asignaciones.

CLÁUSULA 21ª.- PROMOCION INTERNA.

La promoción interna se realizará mediante procesos selectivos que garanticen el cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.

Los empleados deberán poseer los requisitos exigidos para el ascenso en el grupo de clasificación profesional, tener una antigüedad de, al menos, dos años de servicio activo en el mismo, y superar las correspondientes pruebas selectivas.

CLÁUSULA 22ª.- ÓRGANOS DE SELECCIÓN Y SISTEMAS 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, los funcionarios interinos y el personal eventual no podrán formar parte de los órganos de selección.

La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

Los sistemas selectivos del personal laboral serán los de oposición y concurso-oposición que deberán incluir, en todo caso, una o varias pruebas para determinar la capacidad de los aspirantes y establecer el orden de prelación.

Los procesos selectivos tendrán carácter abierto y garantizarán la libre concurrencia, sin perjuicio de lo establecido para la promoción interna y de las medidas de discriminación positiva previstas en el Estatuto Básico del Empleado Público.

Todas las bases y los programas de oposición, serán objeto de negociación con la Representación Sindical.

LUNES, 25 DE JULIO DE 2016 - BOC NÚM. 143

CAPITULO IV
CONCEPTOS SALARIALES, SOCIALES Y ASISTENCIALES

CLÁUSULA 23ª.- ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

Las retribuciones del personal laboral al que afecte este Convenio Colectivo, quedarán estructuradas de la siguiente forma: ANEXO I

La estructura retributiva del presente Convenio se aplica al personal laboral del Ayuntamiento de Campoo de Enmedio se fundamenta en la percepción de un salario base y complementos salariales. Los complementos salariales retribuirán el desempeño de la actividad realizada en un puesto de trabajo y las circunstancias personales del trabajador.

Sobre este fundamento los conceptos retributivos se estructurarán sobre la distinción de conceptos estructurales y no estructurales. Tienen la consideración de conceptos estructurales, el salario base, el complemento de categoría y Antigüedad. Los conceptos no estructurales son el resto de los establecidos y tendrán el carácter de no consolidables dejando de percibirse cuando se abandone el puesto de trabajo por el desempeño del cual se venía percibiendo.

La estructura retributiva queda establecida de la siguiente forma:

- A) Salario Legal**
 - 1. Salario base
 - 2. Pagas Extraordinarias

- B) Complementos salariales**
 - a. Estructurales**
 - 3. Antigüedad
 - 4. Complemento de categoría.
 - b. No estructurales**
 - 5. Complemento del puesto.
 - 6. Plus Penosidad.
 - 7. Plus Transporte
 - 8. Plus Disponibilidad
 - 9. Plus Especial Responsabilidad
 - 10. Plus Peligrosidad
 - 11. Garantía Personal

De los complementos establecidos tendrá la naturaleza de personal o vinculados al trabajador el complemento de antigüedad, el resto estará vinculado al desempeño de la actividad realizada en un puesto de trabajo.

La asignación de los complementos salariales será dictada por el órgano competente.

LUNES, 25 DE JULIO DE 2016 - BOC NÚM. 143

Definición de los conceptos retributivos:

1.- Salario Base.- Es la retribución mensual que se asegura a cada trabajador por la realización de la jornada normal de trabajo y los periodos de descanso computables como trabajo y que son fijados para cada grupo profesional en la tabla salarial del presente convenio.

2.- Pagas Extraordinarias.- Las pagas extraordinarias están afectadas al salario base más antigüedad, serán dos al año y se devengarán en los meses de junio y diciembre. Cuando el tiempo de servicios prestados fuere inferior a la totalidad del periodo correspondiente a una paga, ésta se abonará en la parte proporcional que resulte según los meses y días de servicio efectivamente prestados. El personal municipal de limpieza de edificios y colegios públicos se les aplicará la Cláusula 6ª del presente convenio.

3.- Antigüedad.- El módulo temporal para el abono de la antigüedad será el trienio y coincidirá en cuantía y fundamentación con la misma establecida en la Ley de Presupuestos Generales del Estado vigente asignada al personal funcionario. Esta antigüedad se considerará desde la toma de posesión de la plaza o desde la fecha en que el trabajador fue declarado indefinido no fijo. Se comenzará a percibir desde la fecha de entrada en vigor del presente convenio.

4.- Complemento de categoría.- Es la retribución que percibe el trabajador en razón de las funciones propias del puesto. Este complemento está adscrito al Personal Laboral Aparejadora, Encargado de Obras, Coordinador Deportivo.

5.- Complemento del puesto.- Es la retribución por funciones propias del puesto. Este complemento será atribuido a Encargado del Servicio de Aguas y Profesora de Adultos.

6.- Plus Penosidad.- Aquellos trabajadores adscritos al servicio de obras y mantenimiento y limpieza del Ayuntamiento de Campoo de Enmedio, percibirán un complemento que será establecido por el órgano competente.

7.- Plus Transporte.- El personal laboral de limpieza de edificios y colegios públicos y el personal de mantenimiento de instalaciones deportivas se le asignará un plus de transporte a razón de 2,12 € /día laborable y 1,62 €/30 días, respectivamente.

8.- Plus Disponibilidad.- Aquellos puestos de trabajo que por sus características y responsabilidad exijan una localización permanente, recibirán una compensación económica mensual establecido por el órgano de competente.

9.- Plus Especial Responsabilidad.- Todo el personal laboral que ocupen puestos en el Aula de dos años y la Escuela Infantil, recibirá una cantidad estipulada por el órgano competente por la responsabilidad que conlleva estar al cargo de menores de 0 a 3 años.

10.- Plus de Peligrosidad.- El personal laboral adscrito al puesto de conductor de camión y maquinaria especial de obras percibirá una compensación económica mensual establecida por el órgano competente.

LUNES, 25 DE JULIO DE 2016 - BOC NÚM. 143

11.- Garantía Personal.- Será de aplicación al personal municipal según cláusula 6º del presente convenio.

Los importes del salario legal y complementos salariales que figuran en el ANEXO II son los que se aplican al personal laboral ya contratado a la fecha de la firma del presente convenio. En próximas contrataciones los importes de los complementos salariales serán los que establezca el órgano competente.

Las retribuciones establecidas se aplicarán a lo largo de la vigencia del presente convenio con el incremento salarial que estipule el Pleno del Ayuntamiento cada año.

Los salarios de los trabajadores contemplados en el apartado B) de la Cláusula 2º del presente convenio, con contratación temporal acogido a colaboración social, convenios con organismos públicos, subvencionados por los servicios públicos de empleo o cualquier otro tipo de convenio, subvención, acuerdo o similar serán los estipulados en el ANEXO III del presente convenio en función de las categorías profesionales previstas con carácter general.

CLÁUSULA 24ª.- PRESTACIÓN ECONÓMICA POR INCAPACIDAD TEMPORAL

El personal laboral municipal 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: 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, exceptuando las de carácter extraordinario o no permanente.

Se establece asimismo un complemento hasta alcanzar el 100% del salario en los siguientes casos:

Intervención quirúrgica durante los días de intervención, hospitalización y hasta una normal recuperación.

LUNES, 25 DE JULIO DE 2016 - BOC NÚM. 143

Casos de tratamientos médicos hospitalarios o para los que se requiera la intervención del hospital en la administración de los mismos.

CLÁUSULA 25ª.- TRABAJOS EXTRAORDINARIOS

Con objeto de fomentar una política solidaria, que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de horas extraordinarias habituales.

Respecto a los distintos tipos de horas extraordinarias, se acuerda lo siguiente:

a) Horas extraordinarias de obligado cumplimiento:

Las que vengan exigidas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios urgentes.

Cada hora de trabajo comprendida en este apartado que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria, se abonará con un incremento del 75% sobre el salario - hora. Cada hora extraordinaria realizada en día de descanso semanal, domingo o festivo, se incrementará en un 125%.

La realización de horas extraordinarias conforme establece el art. 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente y en ningún caso podrán superar las 80 horas al año, conforme establece el Art. 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.

b) Horas extraordinarias de libre aceptación:

Tendrán esa consideración las horas extraordinarias exigidas por ausencias imprevistas u otras circunstancias de carácter excepcional que no estén tipificada en el apartado anterior y cuya realización será voluntaria.

La realización de horas extraordinarias de libre aceptación, no tendrán como contraprestación preferente el pago, y serán compensadas con días libres a disfrutar, y solamente **en casos excepcionales como nevadas, fiesta del ayuntamiento o feria de ganados, serán compensadas económicamente.**

La compensación económica quedará debidamente justificada en base al volumen de trabajo que se dedica a estos eventos. En lo que se refiere a la compensación con días libres, será a razón de:

Una hora y cuarenta y cinco minutos por cada hora extraordinaria (en día laborable, no de descanso semanal).

Dos horas y quince minutos por cada hora extraordinaria festiva o nocturna.

LUNES, 25 DE JULIO DE 2016 - BOC NÚM. 143

Los partes de horas extraordinarias deberán ser autorizados por el Alcalde o Concejal Delegado del Área, y aprobados por la Junta de Gobierno Local, ya sea en compensación por días libres o excepcionalmente, según lo estipulado anteriormente, de forma económica.

En el caso de realizarse horas extraordinarias, y siempre que exista la posibilidad de hacerlo, se deberá fichar en los controles de entradas/salidas correspondientes.

La realización de las horas extraordinarias 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.

CLÁUSULA 26ª.- ANTICIPOS PERSONALES REINTEGRABLES

El Excmo. Ayuntamiento Campoo de Enmedio, concederá, a los empleados laborales definidos en el apartado a) de la Cláusula 2ª de este Convenio que lo soliciten, anticipos reintegrables de hasta 3 mensualidades, de salario y complementos salariales, con un tope máximo de dos mil euros, siempre que exista consignación presupuestaria.

Los plazos de devolución serán los siguientes:

- 1 y 2 mensualidades..... 12 meses.
- 3 mensualidades..... 18 meses.

Se establece un plazo de un año, contado a partir de la terminación de la devolución de un anticipo, de carencia o espera para poder solicitar otro, salvo casos excepcionales.

CLÁUSULA 27ª.- AYUDA PARA RESTABLECIMIENTO DE LA SALUD

1º Se globaliza el total anual de las prestaciones sociales a una cantidad de 600 € para cada empleado definido en el apartado a) de la Cláusula 2ª de este Convenio contratado por el Ayuntamiento.

2º Las prestaciones sociales podría ser por los mismos conceptos y características que las aplicadas en el acuerdo que desde hace más de diez años se viene aplicando, pero anulándose los límites establecidos en cada uno de los apartados.

3º El Ayuntamiento pagará un 85% de las facturas que se presenten y las restantes prestaciones sociales para las que no se requiere propiamente factura justificativa, siempre hasta el límite anual por empleado de 600 €.

LUNES, 25 DE JULIO DE 2016 - BOC NÚM. 143

6º Se garantiza el cobro de las retribuciones mensuales íntegras del personal laboral fijo e indefinido no fijo que cause baja, en las nóminas correspondientes a los periodos en que se produzca la referida baja, según cláusula 24ª de este convenio.

En las Asistencias Sanitarias se recoge una serie de especialidades que son: oculares, dentarias, auditivas y ortopédicas.

Como quiera que el límite de 600 € anuales de cada empleado para todas las prestaciones contempladas está establecido, se aprueba, extender la prestación a cualquier especialidad médica, siempre y cuando se presente factura debidamente detallada del servicio prestado.

Los trabajadores a tiempo parcial, o contrato temporal, recibirán cantidades proporcionales al mismo.

Este límite de 600 € al año por empleado se aplicará en las Cláusulas 27, 28, 29, 30 y 31 del presente convenio.

PRESTACIONES SANITARIAS

1.- OCULARES, DENTARIAS, AUDITIVAS Y ORTOPÉDICAS

Siempre será necesaria la prescripción facultativa correspondiente y la prestación de la factura.

CLÁUSULA 28ª.- AYUDA DE ESTUDIOS

El Excmo. Ayuntamiento Campoo de Enmedio, concederá, a los empleados laborales definidos en el apartado a) de la Cláusula 2ª de este Convenio

- Las solicitudes se presentarán antes del 31 de octubre
- El pago se efectuará en el primer Trimestre
- Siempre se justificará el gasto.
- Los trabajadores a tiempo parcial, o contrato temporal, recibirán cantidades proporcionales al mismo.

CLÁUSULA 29ª.- OTRAS PRESTACIONES SOCIALES

El Excmo. Ayuntamiento de Campoo de Enmedio, concederá a los empleados laborales definidos en el apartado a) de la Cláusula 2ª de este Convenio, las prestaciones siguientes:

ASISTENCIA JURÍDICA

El Ayuntamiento asumirá la defensa jurídica de los empleados que la necesiten por razón de hechos derivados de la prestación de los servicios normales inherentes a su función, así como la fianza en caso de que fuera preciso, y el asesoramiento, con el planteamiento individualizado que el caso requiera.

LUNES, 25 DE JULIO DE 2016 - BOC NÚM. 143

PRÉSTAMO VIVIENDA

Solo única y exclusivamente para compra de la primera vivienda y a criterio del Pleno que establecerá las condiciones.

6.010,12 euros a devolver en 100 meses sin intereses. Temporalmente en proporción al tiempo de contratación.

AYUDAS A PERSONAL CON DISCAPACIDAD

Empleados por unidad familiar: 300,51 €
Hijos y cónyuge tendrán el mismo derecho.

Esta prestación será compatible con otra Pensión si entre ambas no rebasan el S.M.I.

La prestación se justificará con Certificados Oficiales que como mínimo otorguen al beneficiario un 33% de Minusvalía.

RENOVACIÓN CARNE DE CONDUCIR

Se abonará el coste justificado del mismo, para el Notificador, el Operario, el Chofer, Encargado de Obras y Aparejadora.

NATALIDAD

Se abonarán 150,25 € por cada nacido o adoptado.

CLÁUSULA 30ª.- JUBILACIONES

Las jubilaciones y demás derechos pasivos del personal laboral se regularán por lo dispuesto en la correspondiente normativa de Seguridad Social.

En materia de jubilación parcial del personal laboral se estará a lo dispuesto en la normativa vigente en cada momento.

CLÁUSULA 31ª. SEGURO DE ACCIDENTE

El Ayuntamiento se compromete a contratar una póliza de seguro de vida y accidentes para sus empleados laborales definidos en el apartado a) de la Cláusula 2ª de este Convenio y funcionarios, por los conceptos de: Fallecimiento, Invalidez, Gran Invalidez, Incapacidad Permanente Absoluta para todo trabajo e Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual.

LUNES, 25 DE JULIO DE 2016 - BOC NÚM. 143

Esta indemnización no se abonará en el caso de que el trabajador continúe trabajando en un puesto diferente del propio Ayuntamiento.

CAPITULO VI SALUD LABORAL

CLÁUSULA 32ª.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

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

CLÁUSULA 33ª.- DELEGADOS DE PREVENCIÓN

Los delegados de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. L.P.R.L. artículo 35.1. En las empresas de hasta treinta (30) trabajadores el delegado de prevención será el delegado de personal.

CLÁUSULA 34ª.- COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

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

Este Comité podrá elaborar su propio reglamento de funcionamiento interno. El Comité de Salud tendrá los siguientes derechos y competencias:

Su ámbito de actuación comprenderá el conocimiento de todos los factores presentes en el centro de trabajo que puedan tener un efecto sobre la salud, entre ellos aspectos ligados a la organización del trabajo (horarios, turnos, trabajo nocturno, métodos de trabajo etc.).

LUNES, 25 DE JULIO DE 2016 - BOC NÚM. 143

Tendrá información sobre los factores de riesgo, así como sobre los daños, accidentes, enfermedades etc. ocurridos en el trabajo. Será consultado con carácter previo a la implantación de nuevas tecnologías, modificaciones de los locales de trabajo o adquisición de nuevos equipos, e en general, sobre todas aquellas medidas que puedan afectar a la salud y seguridad, tanto directa como indirectamente de forma inmediata o transcurrido un período de tiempo. Una vez emitida la opinión de los representantes de los trabajadores, la Corporación estará obligada a motivar por escrito sus razones, en caso de no asumir la opinión expresada.

El conocimiento de los resultados globales de las valoraciones de los riesgos del medio ambiente laboral y de los reconocimientos generales y específicos realizados a los trabajadores.

Participar en la elaboración y puesta en marcha de los planes y programas de prevención de riesgos en el trabajo y fomentar la participación de los trabajadores en estos planes y programas, así como ser informado del presupuesto anual del Ayuntamiento para inversiones de seguridad y planes de prevención, así como de la distribución y reparto cuantitativo de estas inversiones.

Conocer los índices de absentismo laboral que mensualmente se vayan produciendo en el Ayuntamiento.

Investigar los daños para la salud de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer medidas correctoras, así como vigilar el cumplimiento de la normativa de Seguridad y Salud Laboral, informando de las deficiencias al Ayuntamiento, para su inmediata corrección.

El Comité de Seguridad y Salud laboral, podrá requerir para aquellas funciones o áreas de trabajo donde hubiese 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.

CLÁUSULA 35ª.- VESTUARIO

La Corporación garantizará a los empleados laborales de oficios, la entrega de uniformes, ropa y calzado de trabajo, así como los elementos de seguridad que precisen para realizar su trabajo.

PRENDAS DE TRABAJO DEL PERSONAL LABORAL

PERSONAL DE LA BRIGADA DE OBRAS

Ropa de trabajo

- Un anorak de invierno de alta visibilidad en función de su deterioro.
- Dos chaquetillas y dos pantalones de color azul (con bandas reflectantes) al año.
- Un polar o cortavientos en función de su deterioro.
- Una camiseta y un calzón térmico cada año.
- Tres polos de color azul al año.
- Dos pares de calcetines al año.
- Un traje de aguas según deterioro.

Calzado

- Un par de botas de seguridad en función de su deterioro.
- Un par de botas de agua de seguridad en función de su deterioro.

Equipos de protección individual

- Kit personal: Compuesto de casco de seguridad, un par de guantes, unas gafas de seguridad, protección auditiva (cascos), una mascarilla, un chaleco reflectante. Todo el material se restituirá en función de su deterioro.

PERSONAL DE LIMPIEZA

Ropa de trabajo

- Un batín/ casaca y pantalón cada año.
- Unos zuecos cada año.
- Dos pares de guantes cada año según deterioro.

CLÁUSULA 36ª.- CONSULTA MÉDICA

Cuando el personal laboral afectado por este convenio, tenga necesidad de asistir a consulta médica en horas laborales, deberá informar al superior responsable de su servicio con carácter previo a la ausencia, y la posterior justificación de la misma, presentando al efecto el resguardo o documento expedido por el centro sanitario,

LUNES, 25 DE JULIO DE 2016 - BOC NÚM. 143

que acredite la fecha y hora señalada para consulta, así como la hora de su finalización.

Se entenderá justificada la ausencia por asistencia a consulta médica, únicamente por el tiempo indispensable, siendo a cargo del Ayuntamiento el tiempo utilizado para la citada consulta médica

CLÁUSULA 37ª.- PROTECCION A LA MATERNIDAD

La trabajadora embarazada tendrá derecho a ocupar durante la gestación, un puesto de trabajo o turno distinto al suyo, si este, por prescripción facultativa resultase nocivo para su salud o la del feto. Este cambio de puesto de trabajo no supondrá modificación de su categoría ni merma de sus derechos económicos. Finalizada la causa que motivó el cambio de puesto de trabajo se procederá a su reincorporación en su destino original.

Se posibilitará el cambio de puesto de trabajo durante la gestación, así como permisos retribuidos necesarios para preparación al parto.

Igualmente, se reservará el puesto de trabajo, durante el plazo máximo de tres años en las excedencias para el cuidado de los hijos.

CLÁUSULA 38ª.- MEDIDAS PREVENTIVAS

Se realizará un reconocimiento médico anual a los empleados laborales del Ayuntamiento de Campoo de Enmedio.

A fin de formular la política del Ayuntamiento en materia de prevención, deberán cumplirse las normativas y leyes sobre seguridad e higiene vigentes tanto en España como en la Comunidad Europea.

La prevención se llevará a cabo partiendo de la integración de la acción preventiva en toda la actividad del Ayuntamiento, y por parte de todo el personal. Es decir, mediante la asunción de la labor de prevención por todos y cada uno de los trabajadores, constituyendo una obligación propia de cada uno de ellos, que ha de acometer con el mismo sentido profesional con que efectúa el resto de las funciones asignadas al puesto de trabajo, y que es inherente al mismo.

La acción preventiva se planificará en base a la eliminación de los riesgos en lo posible y a la evaluación y tratamiento de los riesgos que no se puedan evitar, incluso en lo que se refiere a la elección de los equipos de trabajo, y el acondicionamiento de los lugares donde deba desarrollarse el mismo.

LUNES, 25 DE JULIO DE 2016 - BOC NÚM. 143

Se iniciarán las acciones preventivas encaminadas a:

- * Eliminar y controlar los riesgos en origen.
- * Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo y los métodos del mismo.
- * Cuando la eliminación del riesgo en su origen no sea posible, se adoptarán medidas que antepongan la protección colectiva a individual.

El Ayuntamiento se atenderá a las normas que en cada momento regulen esta materia, en el sentido siempre de conseguir el mayor perfeccionamiento posible en los métodos de seguridad, que eviten los riesgos propios del trabajo y garantice en la medida de lo posible la salud física y mental de sus trabajadores.

CLÁUSULA 39ª.- ASESORAMIENTO Y DEFENSA LEGAL

La Corporación dispensará a todo su personal el asesoramiento y en su caso la defensa legal y protección por los hechos acaecidos con motivo de su actuación al servicio de la Corporación, con el planteamiento individualizado que el caso requiera.

CAPITULO VII DERECHOS DE REPRESENTACION, ASOCIACION Y REUNION

CLÁUSULA 40ª.- DERECHOS SINDICALES

Los Sindicatos que reúnan las condiciones establecidas en el Título III, Artículo 6 y 7 de la Ley de Libertad Sindical, tendrán garantizados el derecho de acción y representación establecida en la misma.

Para todo lo relacionado con derechos y deberes sindicales, representación, derechos de reunión, información y huelga se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/85 de 2 de agosto, Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo y disposiciones aprobadas en la OIT y ratificadas por el Gobierno Español, salvo determinaciones que se especifiquen en otros apartados del presente acuerdo.

Los Representantes de los Trabajadores deberán ser informados previamente a la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves.

CLÁUSULA 41ª.- GARANTIAS SINDICALES

Ningún Delegado de Personal o Sindical podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional, en razón precisamente del desempeño de su representación. No podrá tener ventajas por su condición de representante durante su mandato, y en el transcurso de un año siguiente a la terminación de aquél.

LUNES, 25 DE JULIO DE 2016 - BOC NÚM. 143

Los Delegados de Personal, en virtud del Art. 68 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, tendrán derecho a un crédito mensual de 15 horas dentro de la jornada de trabajo y retribuidas como de trabajo efectivo.

No se incluirán en el cómputo de estas horas las que se realicen por interés de la Corporación en horas de trabajo, ni las referidas al proceso de negociación colectiva.

CLÁUSULA 42ª.- DERECHO A LA HUELGA

La Corporación reconocerá el derecho de huelga de todo el personal laboral en los términos previstos en la Constitución y el resto de las disposiciones legales vigentes sobre esta materia.

Los Sindicatos convocantes propondrán los servicios mínimos a realizar. De no ser aceptada su propuesta, se abrirá proceso negociador, pudiendo establecerse en el mismo, fórmulas de arbitraje voluntario en caso de discrepancia.

CLÁUSULA 43ª.- DERECHO DE REUNION

1. Están legitimados para convocar reunión:

- a) Las Organizaciones Sindicales directamente a través de sus representantes o Delegados Sindicales.
- b) Los Delegados sindicales.
- c) Cualesquiera trabajadores del Ayuntamiento, siempre que su número no sea inferior al cuarenta por ciento de la plantilla laboral.

2. La Corporación, cuando por trabajar en turnos, insuficiencia de locales o cualquier otra circunstancia extraordinaria, considere que no puede reunirse simultáneamente toda la plantilla, sin perjuicio o alteración del normal desenvolvimiento del servicio, garantizará que las diversas reuniones parciales, que hayan de celebrarse, se consideren como una sola, fechada en el día de la primera reunión.

3. La reunión Asamblea será presidida por el órgano o persona física que haya solicitado la autorización de aquella, que será responsable del normal funcionamiento de la misma.

LUNES, 25 DE JULIO DE 2016 - BOC NÚM. 143

CAPÍTULO VIII
REGIMEN DISCIPLINARIO

CLÁUSULA 44ª.- FALTAS Y SANCIONES

El personal laboral del Ayuntamiento de Campoo de Enmedio quedará sujeto al régimen disciplinario establecido en la Ley 7/2007, del 12 de abril, del EBEP y en las normas que la Ley de Función Pública de Cantabria que se dicten en desarrollo de la misma.

CLÁUSULA ADICIONAL PRIMERA. REVISION SALARIAL

En todos los conceptos económicos de este convenio en la estructura salarial se aumentarán durante la vigencia del mismo, el porcentaje de subida salarial estipulado por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para los empleados públicos.

En Campoo de Enmedio, a 22 de abril de 2016

Por el Ayto. Campoo de Enmedio

Por la Representación Sindical

El Alcalde
Fdo.: Pedro Manuel Martínez García

El Delegado de Personal por CSI.F
Fdo.: Luis Alberto García Canal

LUNES, 25 DE JULIO DE 2016 - BOC NÚM. 143

ANEXO I

PUESTO	SALARIO BASE
PERSONAL LABORAL	
APAREJADORA	1.685,84 €
ENCARGADO OBRAS	1.363,99 €
COORD SERV MUNP DEPORTES	1.700,00 €
OFICIAL 1º JARDINES	1.100,18 €
COORD CENTROS INTERNET	1.310,71 €
OFIC INF JUVENIL - Admtivo	1.641,17 €
TEC EI AULA 2 AÑOS	1.200,00 €
ENCARGADO AGUAS	1.100,18 €
ENCARGADO POLIDEPORTIVO	1.100,18 €
OFICIALES 1º OBRAS GEN.	1.100,18 €
CONDUCTOR CAMIÓN	1.100,18 €
TEC EI ESC INFANTIL	1.200,00 €
COORD ESC INFANT	1.250,00 €
PROFESORA ADULTOS	1.685,84 €
MANT INSTAL DEPOR	940,56 €
LIMPIEZA EDIFICIOS	924,97 €

TRIENIOS SEGÚN LPGE 2016

GRUPO / SUBGRUPO LEY 7/2007 Asimilación con el personal funcionario 2016	TRIENIOS EUROS
A1	43,08
A2	35,12
B	30,83
C1	26,58
C2	18,08
E (Ley 30/1984) y Agrupaciones Profesionales (Ley 7/2007)	13,61

Los importes de los trienios que se percibirán en cada una de las pagas extraordinarias de los meses de junio y diciembre en el año 2016, según Ley de Presupuestos Generales del Estado, serán los que se recogen a continuación:

LUNES, 25 DE JULIO DE 2016 - BOC NÚM. 143

GRUPO / SUBGRUPO LEY 7/2007 Asimilación con el personal funcionario 2016	TRINIENOS EUROS
A1	26,58
A2	25,61
B	26,65
C1	22,96
C2	17,91
E (Ley 30/1984) y Agrupaciones Profesionales (Ley 7/2007)	13,61

(*) Los importes del salario legal y complementos salariales que figuran en el ANEXO II son los que se aplican al personal laboral ya contratado a la fecha de la firma del presente convenio, en próximas contrataciones los importes de los complementos salariales serán los que establezca el órgano competente.

LUNES, 25 DE JULIO DE 2016 - BOC NÚM. 143

ANEXO II

PUERTO	SALARIO BASE	CATEGORIA	COMPLEMENTO PUESTO	PLUS PENOSIDAD	PLUS TRANSPORTE	PLUS DISPONIBILIDAD	plus especial responsabilidad	PLUS PELIGROSIDAD	GARANTIA PERSONAL
APAREJADORA	1.685,84 €	637,11 €							121,98 €
ENCARGADO OBRAS	1.363,99 €	411,27 €							75,52 €
COORD SERV MUNJP DEPORTES	1.700,00 €	66,43 €							18,82 €
PUERTO	SALARIO BASE		COMPLEMENTO PUESTO	PLUS PENOSIDAD	PLUS TRANSPORTE	PLUS DISPONIBILIDAD	PLUS ESP RESPONSABILIDAD AD	PLUS PELIGROSIDAD	GARANTIA PERSONAL
OFICIAL 1º JARDINES	1.100,18 €			153,24 €					29,94 €
COORD CENTROS INTERNET	1.310,71 €								
OFIC INF JUVENIL Admivo	1.641,17 €						21,29 €		3,54 €
TEC EI/AJULA 2 AÑOS	639,60 €						21,29 €		2,14 €
TEC EI/AJULA 2 AÑOS	639,60 €								11,03 €
ENCARGADO AGUAS	1.100,18 €		114,00 €	187,53 €		450,00 €			58,60 €
ENCARGADO POLIDEPORTIVO	1.100,18 €			187,53 €					39,60 €
	1.100,18 €			187,53 €					39,60 €
	1.100,18 €			187,53 €					39,60 €
OFICIALES 1º OBRAS GEN.	1.100,18 €			187,53 €					45,57 €
	1.100,18 €			187,53 €					45,57 €
	1.100,18 €			187,53 €					45,57 €
CONDUCTOR CAMIÓN	1.100,18 €			187,53 €				188,37 €	79,51 €
TEC EI ESC INFANTIL	1.200,00 €						214,00 €		35,67 €
TEC EI ESC INFANTIL	1.200,00 €						214,00 €		35,67 €
COORD ESC INFANT	1.250,00 €						265,00 €		44,17 €
PROFESORA ADULTOS	556,33 €		110,45 €						9,77 €
MANT INSTAL DEPOR	940,56 €								
	924,97 €				48,60 €				215,10 €
	610,48 €				44,52 €				50,87 €
	732,58 €				44,52 €				62,18 €
LIMPIEZA EDIFICIOS	610,48 €				44,52 €				50,87 €
	610,48 €				44,52 €				50,87 €

CVE-2016-6672

LUNES, 25 DE JULIO DE 2016 - BOC NÚM. 143

ANEXO III

PUUESTO	SALARIO BASE
DIRECTOR/A PERSONAL DOCENTE TALLER DE EMPLEO	1.988,26 €
MONITOR/A PERSONAL DOCENTE TALLER DE EMPLEO	1.626,77 €
ADMINISTRATIVO PERSONAL DOCENTE TALLER DE EMPLEO	1.446,02 €
PEÓN/APRENDIZ ALUMNOS TALLER DE EMPLEO	754,40 €
TÉCNICO EDUCACIÓN AMBIENTAL	1.348,81 €
OFICIAL 1º OBRAS / JARDINES	1.100,18 €
PEON OBRAS/JARDINES	1.028,92 €

2016/6672

CVE-2016-6672