

VIERNES, 12 DE JULIO DE 2019 - BOC NÚM. 134

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2019-6286 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Valdeolea para el periodo 2019-2020.*

Código 39100752012019.

Visto el texto del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Valdeolea, para el periodo 2019-2020, suscrito por la Mesa Negociadora del mismo, con fecha 30 de abril de 2019, integrada por las personas designadas por el Ayuntamiento en su representación y la representación legal de los trabajadores, y habiendo sido ratificado por el Pleno en sesión extraordinaria el día 21 de mayo de 2019; 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 en el Decreto 41/2018, de 10 de mayo, por el que se establece la Estructura Orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo y se modifican las Relaciones de Puestos de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo y del Instituto Cántabro de Estadística.

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, 5 de julio de 2019.
El director general de Trabajo
(P.S. Decreto 114/2015, de 13 de agosto, B.O.C. EXT. 14-08-2015),
el director del Servicio Cántabro de Empleo,
José Manuel Callejo Calderón.

**CONVENIO COLECTIVO PERSONAL LABORAL DEL
AYUNTAMIENTO DE VALDEOLEA 2019-2020**

CONDICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.- PARTES NEGOCIADORAS

Las partes negociadoras del presente CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL (en adelante CONVENIO) son por un lado, el Ayuntamiento de VALDEOLEA, representado por el Sr. Alcalde y el Concejal de Personal, en virtud del artículo 21.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril de Bases de Régimen Local, y por otro lado, por la representación sindical del personal laboral del Ayuntamiento de VALDEOLEA.

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 laboral.

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente CONVENIO regulará las condiciones de trabajo de todo el personal laboral que prestan servicios para el Ayuntamiento de VALDEOLEA.

ARTÍCULO 3.- ÁMBITO TEMPORAL

El presente CONVENIO, con carácter general, surtirá efecto desde el día 1 de enero del 2019 hasta el 31 de diciembre del 2020, salvo precepto en contra, en los términos que se deriven del propio texto del presente CONVENIO.

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.

Denunciado el presente CONVENIO y hasta tanto se negocie un nuevo CONVENIO, 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.

VIERNES, 12 DE JULIO DE 2019 - BOC NÚM. 134

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. 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 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 los artículos del CONVENIO.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

De dichas reuniones se levantará acta.

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. No obstante, se respetaran las situaciones personales que excedan las condiciones pactadas en el presente Convenio no siendo de aplicación la posibilidad de absorción y compensación regulada en el Art 26.5 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 7.- UNIDAD DE CONVENIO

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 laboral en su respectiva categoría.

JORNADA, ASISTENCIA AL TRABAJO, VACACIONES, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

ARTÍCULO 8.- JORNADA DE TRABAJO

La duración de la jornada general será equivalente a la establecida para los empleados públicos de la Administración Civil del Estado, conforme lo indicado en el artículo 94 de la Ley 7/1985, Reguladora de Bases de Régimen Local.

VIERNES, 12 DE JULIO DE 2019 - BOC NÚM. 134

Los calendarios de todos los servicios, incluidos los horarios especiales, deberán estar negociados antes del último trimestre del año, para que su aplicación pueda ser efectiva desde el 1 de enero del año siguiente.

Durante la jornada de trabajo se podrá disfrutar de una pausa por un periodo de 30 minutos, que se computará como trabajo efectivo. Esta interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios y, con carácter general, podrá efectuarse entre las diez y las doce treinta horas.

Los trabajadores tendrán derecho, a un descanso mínimo semanal, de dos días ininterrumpidos que, como regla general, comprenderá el sábado y el domingo.

El calendario para 2019 se detalla en los anexos I de este CONVENIO.

ARTÍCULO 9.- VACACIONES ANUALES

Cada año natural las vacaciones retribuidas tendrán una duración de 22 días hábiles anuales por año completo de servicios, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor. A estos efectos los sábados se considerarán inhábiles, 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

Este derecho se hará efectivo a partir del mismo año natural al cumplimiento de la antigüedad referenciada.

Para el cálculo del período anual de vacaciones, las ausencias motivadas por enfermedad, accidente, las derivadas del disfrute de los permisos regulados en este Convenio, tendrán, en todo caso y a estos efectos, la consideración de tiempo de servicio.

En ningún caso, la distribución anual de la jornada puede alterar el número de días de vacaciones o de fiestas de carácter retribuido y no recuperable.

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 de los cuales, al menos un periodo, será a elección del trabajador. Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que las necesidades del servicio

VIERNES, 12 DE JULIO DE 2019 - BOC NÚM. 134

lo permitan, de los días de vacaciones previstos se podrá solicitar el disfrute independiente de hasta 5 días hábiles por año natural.

Al menos, la mitad de las vacaciones podrán ser disfrutadas entre los días 15 de junio a 15 de septiembre, salvo que el calendario laboral, en atención a la naturaleza particular de los servicios prestados en cada ámbito, determine otros períodos.

Cuando las situaciones de permiso de maternidad, incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el periodo vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el periodo vacacional se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

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.

El personal afectado por el presente CONVENIO conocerá al menos con dos meses de antelación el comienzo del disfrute de las vacaciones anuales.

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

ARTÍCULO 10.- PERMISOS

Los trabajadores vinculados al presente Convenio, previo aviso 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, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Por fallecimiento, hospitalización, 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.

Cuando se trate del fallecimiento, hospitalización, 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.

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

VIERNES, 12 DE JULIO DE 2019 - BOC NÚM. 134

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

- 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.
- e) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras 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 se 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.

- g) 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.

- h) Por razones de guarda legal, cuando el trabajador 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 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.

- i) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el trabajador tendrá

VIERNES, 12 DE JULIO DE 2019 - BOC NÚM. 134

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.

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. Por asistir a consulta médica será preciso presentar el justificante que contemple la duración de la misma.

k) Por asuntos particulares, seis días al año. 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.

Además de los días de libre disposición establecidos, los empleados 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.

l) Por matrimonio, quince días.

m) Los días 24 y 31 de diciembre permanecerán cerradas las oficinas públicas municipales, a excepción de aquellas contempladas en el Art. 9.8 de la Resolución de 28 de diciembre de 2012, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas.

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 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 del párrafo anterior, se aplicará a los empleados cuyo calendario no contemple la prestación de servicios en festivos.

n) Fiesta patronal Santa Rita 22 de Mayo, un día. Se podrá cambiar por otro de acuerdo entre el trabajador y el Ayuntamiento.

ñ) Permiso por parto: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la 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

VIERNES, 12 DE JULIO DE 2019 - BOC NÚM. 134

descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

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

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

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

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

o) Permiso por adopción o acogimiento, tanto pre adoptivo como permanente o simple: tendrá una duración de dieciséis semanas en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores. 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 trabajador, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

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

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

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

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

VIERNES, 12 DE JULIO DE 2019 - BOC NÚM. 134

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

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

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

p) Permiso por el nacimiento de un hijo: En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador progenitor distinto de la madre biológica tendrá derecho a la suspensión del contrato durante dieciséis semanas en los mismos términos que los regulados en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores

q) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora: las faltas de asistencia de las trabajadoras 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 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.

r) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el trabajador tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter pre adoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio Público de 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 concurran en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter pre adoptivo 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 trabajador 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 pre adoptivo 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 mismo ayuntamiento, éste podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

s) El personal adscrito al servicio de la depuradora de agua potable, disfrutará de diez días naturales adicionales, que habrán de disfrutarse juntos de una sola vez.

En caso de no estar cubierta por alguna circunstancia la totalidad de los puestos de trabajo de éste personal se reconocerá una gratificación de 100 euros mensuales por puesto no cubierto al personal que efectivamente preste el servicio en la ETAP.

ARTÍCULO 11.- EXCEDENCIAS

En esta materia se estará a lo dispuesto en la normativa de aplicación y en concreto a lo dispuesto en el artículo 46 del RDL 2/2015 del Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

ACCESO, PROMOCIÓN PROFESIONAL, TRASLADOS Y FORMACIÓN DEL PERSONAL

ARTÍCULO 12.- RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

La Relación de Puestos de Trabajo es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal de acuerdo con las necesidades de los servicios, en el que se precisan los requisitos para el desempeño de cada puesto, de conformidad con los términos siguientes:

a) La R.P.T. comprenderá los puestos de trabajo de todo el personal de cada Centro de Trabajo o Servicios, el número y características de las que puedan ser ocupadas por personal laboral, laboral o eventual.

b) La R.P.T. indicará en cada caso, la denominación y características esenciales de cada puesto; los requisitos exigidos para su desempeño; el nivel del Complemento de Destino y el Complemento Específico detallado por los factores que correspondan a los mismos.

VIERNES, 12 DE JULIO DE 2019 - BOC NÚM. 134

- c) Los puestos de trabajo del Ayuntamiento de VALDEOLEA, serán desempeñados de acuerdo con los requisitos que se establezcan en la relación que los contenga.
- d) La creación, modificación, definición de puestos de trabajo, se realizará a través de la R.P.T.
- e) La provisión de Puestos de trabajo a desempeñar por el empleado público, así como la formalización de nuevos contratos, requerirá que los correspondientes puestos figuren detalladamente la R.P.T.
- f) La descripción de puestos se elaborará por el equipo de Gobierno asistidos por las jefaturas de áreas y se negociará con los representantes de los trabajadores.

ARTÍCULO 13.- ACCESO

La oferta de empleo, que se aprobará anualmente por el Ayuntamiento de VALDEOLEA, deberá ser publicada en el Boletín Oficial de Cantabria y en el Boletín Oficial del Estado. En todo caso, la ejecución de la oferta de empleo público deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años.

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

Los sistemas selectivos de personal LABORAL serán los de oposición, concurso-oposición o concurso de valoración de méritos.

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

El Ayuntamiento de VALDEOLEA adoptará las medidas precisas para establecer las adaptaciones y ajustes razonables de tiempos y medios en el proceso selectivo y, una vez superado dicho proceso, las adaptaciones en el puesto de trabajo a las necesidades de las personas con discapacidad.

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.

En todos los tribunales o comisiones de valoración, la Junta de Gobierno local designará un miembro a propuesta de la representación de los trabajadores. Dicho representante deberá poseer una titulación académica o profesional igual o superior a la exigida para acceder a la plaza que se convoque. Dicho miembro formará parte del tribunal en calidad de vocal, con voz y voto.

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

El personal de elección o de designación política, así como el personal interino y eventual no

VIERNES, 12 DE JULIO DE 2019 - BOC NÚM. 134

podrán formar parte de los órganos de selección.

ARTÍCULO 14.- CONCURSO DE TRASLADOS

Aprobada la oferta de empleo público, se harán públicas las vacantes del personal LABORAL objeto de concurso incluidas en la misma a fin de que, dentro del plazo que al efecto se establezca puedan ser solicitadas por los interesados.

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 del comité de empresa.

Los laboral 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 15.- PROMOCIÓN INTERNA

La promoción interna supone la única posibilidad del personal LABORAL al servicio del Ayuntamiento de VALDEOLEA de ascender de una categoría inferior a una categoría superior tras superar unas pruebas determinadas, establecidas al efecto.

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

En las pruebas de promoción interna podrán participar todo el personal fijo del Ayuntamiento de VALDEOLEA, 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 VALDEOLEA, se arbitrarán para cada caso concreto y hasta el límite que establezca la legislación vigente, medidas para reducir o suprimir los programas y los 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 VALDEOLEA.

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

VIERNES, 12 DE JULIO DE 2019 - BOC NÚM. 134

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

1. Ser personal laboral fijo al servicio del Ayuntamiento de VALDEOLEA.
2. Prestar servicio en nivel igual o inferior en uno o dos al de la vacante y llevar prestando servicios, al menos, 2 años ininterrumpidos en destino definitivo en su categoría.
3. Estar en posesión, si procede, del título que se indique.

El CONCURSO-OPOSICIÓN se realizará en dos fases:

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

ARTÍCULO 16.- MOVILIDAD FUNCIONAL

Los trabajadores 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 concurren circunstancias de urgente o inaplazable necesidad, previa audiencia al interesado.

ARTÍCULO 17.- PROVISIÓN

Las bases de las pruebas selectivas, así como las correspondientes convocatorias, se publicarán en el Boletín Oficial del Estado, el Boletín Oficial de Cantabria y en los tablones de anuncios del Ayuntamiento de VALDEOLEA.

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.

ARTÍCULO 18.- FORMACIÓN

Los trabajadores 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 afectados 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.

VIERNES, 12 DE JULIO DE 2019 - BOC NÚM. 134

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.

ARTÍCULO 19.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

1.- Las retribuciones del personal laboral al que afecte este CONVENIO, quedará estructurado de la siguiente forma, con los importes reflejados en las tablas retributivas del Anexo II:

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

-**Retribuciones Básicas**, a razón de 12 mensualidades, que comprenden el sueldo base y la antigüedad, que se regula en el artículo siguiente.

-**Retribuciones complementarias**, que se retribuirán sólo si se previeran expresamente en la relación de puestos de trabajo o en el contrato de trabajo y se regularán en esos instrumentos.

En todos los conceptos económicos durante el periodo de vigencia del CONVENIO, tanto en la estructura salarial como beneficios sociales y asistenciales, experimentarán el incremento que, al efecto, se señale en las respectivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado. Salvo que se negociara expresamente de otra forma, el incremento que por defecto experimentarán las retribuciones del personal laboral temporal será el máximo previsto en las Leyes de Presupuestos o norma jurídica con rango de ley que análogamente se aplique a la administración general del estado.

- **Pagas extraordinarias**: serán dos pagas al año, y tendrán cada una de ellas un importe equivalente a una mensualidad del sueldo base, antigüedad y retribuciones complementarias, que se harán efectivas junto con las nóminas de junio y diciembre (antes del 30 de junio y antes del 30 de diciembre).

- **Indemnizaciones por razón 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 del Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo,

VIERNES, 12 DE JULIO DE 2019 - BOC NÚM. 134

sobre indemnizaciones por razón del servicio, por los siguientes conceptos:

- A) Turismo 0,19 €/km
- B) Motocicleta 0,078 €/km

- Horas extraordinarias: Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de jornada ordinaria de trabajo, su cálculo se determina en el artículo 22 del este CONVENIO.

2.- Las retribuciones del personal beneficiario de planes y políticas activas de empleo, en tanto responden a un fin marcadamente social, con carácter temporal y como instrumento para la mejora profesional y el aprendizaje de técnicas que contribuya a su inserción en el mercado de trabajo que no suple puestos configurados en la estructura orgánica del ayuntamiento tendrán una estructura retributiva idéntica a la del resto de personal laboral, salvo la retribución por antigüedad y ascendiendo las retribuciones a las contenidas en la tabla B del Anexo II del presente convenio.

ARTÍCULO 20.- ANTIGÜEDAD

El módulo temporal para el abono de la antigüedad será el trienio y su cuantía vendrá fijada en la Ley de Presupuestos, siendo esta equivalente a la del personal funcionario. A estos efectos las equivalencias entre los grupos funcionariales y el personal laboral vendrá determinada por la titulación mínima exigida al puesto de trabajo, con el siguiente detalle:

Titulación exigida para acceder al puesto de trabajo	Grupo funcionarial equivalente a efectos de determinación del importe del trienio
Licenciatura/Grado más master	A1
Diplomatura/Grado	A2
Titulo técnico superior	B
Bachiller	C1
Graduado en Educación Secundaria Obligatoria	C2
Titulaciones inferiores.	Agrupaciones Profesionales

Las cantidades que se abonen en concepto de antigüedad serán incrementadas de acuerdo con lo establecido en la L.P.G.E. o el R.D. que lo sustituya.

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 21.- COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO

Los complementos derivados de las condiciones específicas de cada puesto de trabajo, serán

VIERNES, 12 DE JULIO DE 2019 - BOC NÚM. 134

las que se establezcan en la relación de puestos de trabajo.

ARTÍCULO 22.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Con objeto de favorecer la creación de empleo, se reducirá al mínimo posible la realización de horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias que se realicen, tendrán que estar previamente autorizados por el responsable del servicio.

Las horas extraordinarias se calificarán de la siguiente manera a efectos de su retribución:

Horas ordinarias: las realizadas en días laborales entre las 6 de la mañana y las 10 de la noche.

Horas festivas: Las realizadas entre las 8 horas del sábado y las 22 horas del domingo o festivo.

La realización de servicios extraordinarios tendrá como contraprestación, el pago o la compensación en tiempo de descanso, de acuerdo con las siguientes normas:

En caso de optar por el abono, la cuantificación de los precios de las horas, correspondientes a los servicios extraordinarios realizados durante el período de vigencia del presente ACUERDO por los empleados municipales, será:

$$\text{Hora día laborable} = \frac{\text{Salario bruto anual} \times 1,75}{\text{Jornada anual en horas}^1}$$

$$\text{Hora día festivo} = \frac{\text{Salario bruto anual} \times 3,50}{\text{Jornada anual en horas}}$$

En caso de optar por compensación en tiempo, de los servicios especiales o extraordinarios realizados durante el período de vigencia del presente ACUERDO por los Funcionarios municipales, se compensará según se detalla:

- Los servicios extraordinarios normales, se compensarán con 1,75 horas de descanso por hora trabajada.
- Los servicios extraordinarios festivos, se compensarán con tres horas y media horas por hora trabajada.

La compensación en descanso de las horas extraordinarias se deberá realizar, salvo casos excepcionales y debidamente motivados, en un plazo máximo de cuatro meses desde su realización.

¹ En 2019, 1.642 horas.

VIERNES, 12 DE JULIO DE 2019 - BOC NÚM. 134

El Ayuntamiento remitirá mensualmente a la representación sindical una relación de los servicios extraordinarios del personal y los nombres de quienes las realizaron, tratando, mediante acción conjunta, que la realización de los servicios extraordinarios se establezca rotativamente entre todos los empleados del servicio. A tal efecto se establecerán unos listados del personal de cada servicio figurando en los mismos el número de horas mensuales que realizan.

El Ayuntamiento de VALDEOLEA se compromete a abonar, en su caso, los servicios extraordinarios dentro de la nómina del mes siguiente a la realización de los mismos.

MEJORAS SOCIALES Y ASISTENCIALES

ARTÍCULO 23.- SEGURO DE VIDA, ACCIDENTE Y RESPONSABILIDAD CIVIL

El Ayuntamiento de VALDEOLEA estará obligado a concertar o ampliar y a pagar por las primas de una póliza de seguros en beneficio de sus empleados públicos, 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: 26.000 €.
- B) Invalidez: Incapacidad permanente absoluta o gran invalidez derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 51.000 €.
- C) Invalidez: Incapacidad permanente total para la profesión habitual derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 9.500 €.

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 24.- JUBILACIÓN DEL PERSONAL LABORAL

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.

ARTÍCULO 25.- INCAPACIDAD TEMPORAL

El Ayuntamiento de Valdeolea satisfará un complemento retributivo al personal laboral que, sumado a la prestación del Régimen General de la Seguridad Social, alcance el cien por

cien de sus retribuciones fijas del mes de inicio de las incapacidades temporales, ya sean derivadas de contingencias comunes o de contingencias profesionales. Dicho complemento retributivo se devengará desde el primer día de incapacidad y será abonado hasta la fecha de alta médica o declaración de invalidez.

ARTÍCULO 26.- RENOVACION CARNET DE CONDUCIR

Al personal que preste servicios, u ocupe puestos para los que, entre los requisitos para el ingreso, se les exigió la posesión o posterior tenencia de carnet de conducir, (A1, A, B, C1, C, BTP etc.) el Ayuntamiento le abonará los gastos que se originen por las sucesivas renovaciones del carnet en tanto figure en la situación de servicio activo en tal puesto.

ARTÍCULO 27.- ANTICIPO NÓMINA

El Ayuntamiento concederá a los empleados que lo soliciten con al menos 12 meses de antigüedad consecutivos, previo informe de la Comisión de Seguimiento, anticipos reintegrables de hasta dos mensualidades brutas, que se devolverá en 12 mensualidades naturales, sin intereses, a contar desde la fecha de comienzo de su concesión. Dicho derecho solamente se podrá ejercer una sola vez al año.

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

ARTÍCULO 28.- AYUDAS ECONÓMICAS Y SOCIALES

1.- El Ayuntamiento abonará al personal con más de 12 meses de antigüedad consecutivos, independientemente del tipo de la jornada laboral, las cantidades que se detallan por los siguientes conceptos (cantidades para el año 2019):

- Guardería, preescolar, primaria 60€
- Estudios de ESO, Bachillerato, Grado Medio o equivalente 90€
- Estudios de Módulos Superiores, Grado Superior o equivalente 120€
- 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 certificación que acredite la realización de los estudios correspondientes, y en el caso de módulos superiores y universidad, deberá presentarse además la carta de pago.

Estas cantidades se incrementarán cada año, en función de la subida salarial establecida para los empleados públicos en los Presupuestos Generales del Estado.

2.- El Ayuntamiento abonará al personal cuyo cónyuge, hijos o pareja estable que dependan económicamente del mismo y padeciendo una discapacidad, psíquica o sensorial, superior al

VIERNES, 12 DE JULIO DE 2019 - BOC NÚM. 134

65%, una ayuda económica mensual fija de 100 €.

3.- El Ayuntamiento abonará ayudas para la adquisición de prótesis dentarias y tratamientos dentales, así como la adquisición de gafas y cristales a los funcionarios de la entidad local. Estas ayudas se extenderán al cónyuge y descendientes de primer grado, siempre y cuando ambos sean económicamente dependientes del funcionario. Se entenderá que la condición de económicamente dependiente se da cuando el cónyuge o descendiente tengan ingresos inferiores al 50% del salario mínimo interprofesional.

En el caso de los descendientes, se considerará que son económicamente dependientes cuando sean menores de edad; menores de 25 años que residan con el funcionario o éste deba abonarles pensión alimenticia y sin límite de edad cuando tengan un grado de discapacidad igual o superior al 33%.

A tal efecto, junto a la solicitud de ayuda se aportará declaración jurada suscrita por el funcionario señalando la veracidad de la concurrencia de las situaciones que dan lugar al derecho a la percepción de estas ayudas y su compromiso a aportar los documentos justificativos de tales condiciones en caso de que así se le requiera desde el Ayuntamiento.

Las ayudas, que estarán limitadas al coste real que haya supuesto para el funcionario son las siguientes:

a. Tratamientos dentales:

- Ortodoncias: 270,00 Euros.
- Tratamientos periodontales: 270,00 Euros.
- Prótesis dentales, cada pieza: 40,00 Euros.

b. Prótesis oculares y auditivas:

- Gafas: 30% del coste de los cristales y monturas con un máximo de 100,00 Euros. Esta ayuda se concederá como máximo, una vez cada dos años por beneficiario.
- Audífono: 300,00 Euros.

ARTÍCULO 29.- LÍMITES A LAS AYUDAS ECONÓMICAS Y SOCIALES

Estarán excluidas de las ayudas económicas y sociales señaladas en el presente acuerdo, aquellos tratamientos o prestaciones cubiertas en su totalidad por la Seguridad Social.

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

ARTÍCULO 30.- NORMATIVA APLICABLE

El Ayuntamiento de VALDEOLEA 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 Públicos en materia preventiva.

Según lo estipulado en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales no será preciso crear un Comité único de Seguridad y Salud Laboral.

VIERNES, 12 DE JULIO DE 2019 - BOC NÚM. 134

ARTÍCULO 31.- MEDIDAS PREVENTIVAS

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

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

ARTÍCULO 32.- 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.

ARTÍCULO 33.- VESTUARIO

Se proveerá a todos los trabajadores de los distintos departamentos de las prendas de trabajo que sean de uso obligatorio.

ARTÍCULO 34.- DERECHOS SINDICALES

Para todo lo relacionado con derechos y garantías sindicales, representación, derechos de reunión, información y huelga se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

ARTÍCULO 35.- 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 VALDEOLEA, 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.

VIERNES, 12 DE JULIO DE 2019 - BOC NÚM. 134

- 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.

Los Delegados de Personal, dispondrán de un crédito mensual de 20 horas de las correspondientes a su jornada de trabajo, sin disminución de sus retribuciones, para el ejercicio de sus funciones de representación. 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.

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, por lo que el tiempo de negociación tendrá el mismo tratamiento que el de trabajo efectivo. Si se realizara dicha negociación fuera de la jornada laboral, se compensará en la jornada laboral normalizada.

ARTÍCULO 36.- SECCIONES SINDICALES

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

ARTÍCULO 37.- ASAMBLEAS

Los trabajadores tendrán derecho a celebrar Asambleas en las dependencias del Ayuntamiento. Las Asambleas se celebrarán fuera del horario laboral, salvo acuerdo entre el órgano competente en materia de personal y quienes estén legitimados para convocarlas.

ARTÍCULO 38.- 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 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 o acudir al sistema legalmente establecido.

ARTÍCULO 39.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Las faltas y sanciones se regirán por la legislación vigente, tanto estatal como autonómica o local y especialmente por lo regulado en el título VII del RDL 5/2015 del Estatuto Básico del Empleado Público en todo caso, las faltas disciplinarias del personal LABORAL podrán ser leves, graves y muy graves

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA: Cualquier condición que vinieran disfrutando los empleados públicos y que no haya sido expresamente anulada, se mantendrá en su integridad; salvo en el supuesto de

VIERNES, 12 DE JULIO DE 2019 - BOC NÚM. 134

aquellos conceptos retributivos diferentes de los recogidos en los artículos 19 y 20 y que, con la denominación de “incentivo” se han ido abonando sin solución de continuidad. Estos conceptos retributivos serán objeto de absorción y compensación dentro del concepto de antigüedad hasta su total asimilación.

SEGUNDA: Durante la vigencia del presente CONVENIO se procederá a la elaboración de una valoración de puestos de trabajo. En caso de que de ella se derive que algún puesto de trabajo tenga incremento retributivo, el mismo tendrá carácter retroactivo a 1 de Enero del año de aprobación.

TERCERA:- 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.

CUARTA.- El texto íntegro del presente Convenio, una vez suscrito por la representación de la Corporación Municipal y de los trabajadores, se remitirá a la Autoridad Laboral que decidirá su registro y publicación en el B.O.C.

QUINTA: El contenido y la redacción de este Convenio se efectúan bajo el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres y tutela contra la discriminación, por lo que las menciones gramaticales utilizadas comprenden las acepciones femeninas y masculinas para evitar reiteraciones.

Con la misma finalidad, el convenio asume como propias las definiciones legales de discriminación directa e indirecta, acosos sexual y acoso por razón de sexo, discriminación por embarazo y maternidad recogidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA

Será de aplicación lo dispuesto en la disposición adicional decimotercera del Estatuto de los Trabajadores en relación a la duración de los permisos del trabajador distinto de la madre biológica y por adopción y acogimiento (artículo 10.o y p) en lo que a la duración de los mismos se refiere.

VIERNES, 12 DE JULIO DE 2019 - BOC NÚM. 134

ANEXO II

TABLAS SALARIALES

A-TABLAS SALARIALES DEL PERSONAL LABORAL MUNICIPAL

Denominación Puesto	Salario mensual ²	Antigüedad (Equivalencia)	Complementos retributivos absorbibles
Oficial 1ª	1.379,81	A.P.	199,50
Encargado Oficina Información Juvenil	1.206,61	C2	
Operario limpieza	900,00	A.P.	
Encargado biblioteca	343,78 ³	C2	
Técnico de Educación Infantil	1.136,00	C2	

B- TABLAS SALARIALES DEL PERSONAL BENEFICIARIO DE PLANES Y POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

Categoría/Nivel de Estudios exigible	Salario mensual ⁴
Socorristas Piscina Municipal	1.099,00
Guías Turísticos/Puestos a los que se exija estar en posesión del Bachillerato	939,85
Peones/Puestos a los que no se exija titulación inferior al Bachillerato	913,50

² En doce mensualidades, excluyendo pagas extraordinarias.

³ Puesto a tiempo parcial con un coeficiente de tiempo parcial del 38%.

⁴ Ídem.