

LUNES, 16 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 198

## 2.3.OTROS

### CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

#### DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

**CVE-2017-8835** *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Camargo, para el período 2017-2019.*

Código 39001102011988.

Visto el texto del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Camargo, para el periodo comprendido entre el 1 de agosto de 2017 y el 31 de diciembre de 2019, suscrito con fecha 7 de agosto de 2017 por la Mesa General de Negociación del mismo, integrada por las personas designadas por el Ayuntamiento en su representación y por el Comité de Empresa en representación del personal afectado, y aprobado por el Pleno del Ayuntamiento en sesión ordinaria celebrada el día 28 de agosto 2017; 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, 4 de octubre de 2017.

La directora general de Trabajo,  
Ana Belén Álvarez Fernández.

LUNES, 16 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 198

**CONVENIO COLECTIVO SUSCRITO  
ENTRE LA  
CORPORACIÓN Y LA  
REPRESENTACIÓN SINDICAL DEL  
AYUNTAMIENTO DE CAMARGO,  
SOBRE REGULACIÓN DE  
CONDICIONES DE TRABAJO DE  
LOS TRABAJADORES LABORALES  
MUNICIPALES PARA LOS AÑOS  
2017-2019**

**CAPITULO I  
AMBITO DE APLICACIÓN**

**ARTICULO 1º ÁMBITO FUNCIONAL**

El presente convenio regula las condiciones de trabajo del personal laboral que preste sus servicios en el Ayuntamiento de Camargo.

**ARTICULO 2º AMBITO TEMPORAL**

La duración del presente Convenio, surtirá efectos desde 1 de Agosto de 2017 hasta el 31 de Diciembre del 2019.

**ARTICULO 3º VINCULACION A LA TOTALIDAD**

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

Si la jurisdicción competente declarase la nulidad de alguna parte del contenido del presente Convenio, las partes firmantes, de mutuo acuerdo, procederán bien a acomodar su contenido a lo dispuesto por los Juzgados o Tribunales, o bien a renegociar los aspectos anulados y aquellos que puedan verse afectados, sin que ello suponga la nulidad de todo el Convenio.

La entrada en vigor de este Convenio implica la sustitución de las condiciones de trabajo o prestación de servicios vigentes hasta la fecha de efectos del mismo, por las que se establecen en él, considerando que las modificaciones que en él se contemplan, son estimadas y aceptadas, en su conjunto, como más beneficiosas para los empleados municipales.

No obstante, se respetarán las situaciones personales que excedan las condiciones pactadas en el presente manteniéndose estrictamente *ad personam*, mientras no sean absorbidas o superadas por la aplicación de futuros Acuerdos o Disposiciones legales y reglamentarias.

LUNES, 16 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 198

**ARTICULO 4º VIGILANCIA E INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO**

Las cuestiones que se susciten en torno a la aplicación e interpretación del Convenio, serán resueltas conjuntamente entre representantes de la Corporación y de las Secciones Sindicales firmantes del Convenio.

En los quince días siguientes a la firma del presente Convenio, cada una de las partes (Ayuntamiento y representación sindical), designará tres miembros que compondrán la Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Seguimiento del Convenio.

De mutuo acuerdo, podrá nombrarse un mediador o mediadores, o acudir al sistema de arbitraje, cuando no resulte posible llegar a un acuerdo en la negociación o surjan conflictos en el cumplimiento de los acuerdos.

**ARTICULO 5º NORMA MÁS FAVORABLE**

En caso de concurrencia de normas, se estará siempre a la más favorable para el trabajador, aplicándola en su totalidad.

**ARTICULO 6º DENUNCIA Y APLICACIÓN INTEGRAL HASTA NUEVO CONVENIO**

Este Convenio, se considerará denunciado el 30 de Noviembre de 2019. No obstante, será de aplicación integral a todos los efectos, hasta el momento de la aprobación de otro que lo sustituya.

## **CAPITULO II** **INGRESOS, PROMOCION Y CONTRATACION**

### **ARTICULO 7º OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO DEL PERSONAL LABORAL Y CONSOLIDACIÓN DE EMPLEO**

El Ayuntamiento, una vez realizado el Estudio Organizativo y junto con la implantación del mismo, promoverá la negociación con la representación sindical de una Oferta Pública de Empleo, con los puestos y plazas vacantes que se acuerden, así como la relación de puestos de trabajo desempeñados por personal laboral que hayan de ser funcionarizados .

Así mismo se negociaran los puestos de trabajo que deban pasar a integrarse dentro de la plantilla fija del personal a través de los procesos de consolidación de empleo. La cobertura de los puestos declarados consolidables, se llevará a efecto por el sistema de concurso-oposición, asignando como mérito preferente de valoración el desempeño del puesto desarrollado.

A tales efectos, se negociarán los requisitos y condiciones específicas que deban contemplar las Bases de las pruebas selectivas, así como los programas de oposición.

Las diversas modalidades de contratación deben corresponderse de forma efectiva con la finalidad legal o convencionalmente establecida. En caso de existencia de contratos celebrados en fraude de Ley que generen legalmente la conversión de los mismos en contratos de carácter indefinido, su extinción mediante despido improcedente generará la indemnización de 45 días por año de trabajo o la parte proporcional.

No se podrán realizar prestaciones de trabajo temporal de colaboración social al amparo de lo dispuesto en el R.D. 1445/82, en más de un 20% respecto de todos los trabajadores con relación laboral.

### **ARTICULO 8º PROVISION DE VACANTES, MOVILIDAD Y PROMOCION INTERNA**

Se establecerá con carácter general, la posibilidad de movilidad interna del personal municipal, mediante el sistema de provisión de puestos, al que puedan optar voluntariamente todos aquellos trabajadores que lo deseen, siempre que reúnan los requisitos exigidos al efecto.

Se determinará con carácter preferente, como forma de cobertura de plazas el sistema de promoción interna, antes de su cobertura libre.

La provisión de vacantes, promoción interna y cambios de puestos de trabajo se ajustarán a las normas legales y reglamentarias que le son de aplicación. No obstante, con el Catálogo de puestos de trabajo que deba realizarse en aplicación del presente Convenio, se determinará la normativa o régimen específico que regule para el personal laboral del Ayuntamiento de Camargo, el sistema de provisión de vacantes, promoción interna y cambio de puestos de trabajo. Dicha normativa o régimen, pasará a formar parte del presente Convenio, de forma automática, a partir de su aprobación mediante el procedimiento reglamentario, y figurando como anexo al mismo.

### **ARTICULO 9º SELECCIÓN DE PERSONAL**

La selección de personal se hará de acuerdo con la Oferta de Empleo Público de Personal Laboral, mediante convocatoria pública, en la que se garantice, en todo caso, los principios constitucionales de Capacidad, Igualdad y Mérito, así como el de Publicidad.

LUNES, 16 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 198

#### **ARTICULO 10º TRIBUNALES.**

La composición de los tribunales estará sometida a lo que se determine normativamente.

#### **ARTICULO 11º NOMBRAMIENTOS PROVISIONALES, SUSTITUCIONES Y TRABAJOS DE SUPERIOR CATEGORÍA**

Cuando un trabajador sea designado para realizar funciones o tareas propias de otro puesto de igual o superior categoría, que tenga reconocidas unas retribuciones superiores a las del puesto de origen, percibirá la diferencia de dichas retribuciones desde el primer día de su desempeño.

A tales efectos, el trabajador deberá ser designado mediante informe u orden escrita, para el desempeño del puesto que sustituya o vaya a desempeñar temporalmente.

#### **ARTICULO 12º BOLSAS DE EMPLEO Y COBERTURA INTERINA**

La Corporación se compromete a constituir Bolsa de Empleo destinada a cubrir de forma interina, puestos de trabajo que se encuentren vacantes, atendiendo a la naturaleza y cometido de los puestos de trabajo.

A tales efectos, y con independencia del crédito consignado en las plazas vacantes, el Ayuntamiento consignará una partida adicional destinada a garantizar la existencia de crédito para sustituciones de bajas de larga duración o situaciones asimiladas, y causas de suspensión, excedencias o licencias.

Para los llamamientos derivados de la aplicación de las Bolsas de Empleo se conformará una Comisión formada por representantes municipales y de los trabajadores que velará por el adecuado llamamiento de los integrantes de las mismas conforme al orden de prioridad aprobado y a los requisitos exigidos en las Bolsas de Empleo constituidas.

### **CAPITULO III** **RETRIBUCIONES ECONOMICAS**

#### **ARTICULO 13º IGUALDAD DE SALARIOS Y HOMOGENEIZACION DE LOS MISMOS.**

La cuantía global de retribuciones en cómputo anual a los puestos de trabajo cubiertos por el personal laboral, será igual al de los puestos equivalentes del personal funcionario, en aplicación del principio de *igual puesto y funciones igual retribución*, al margen de los conceptos y cuantías de cada uno.

#### **ARTICULO 14º AUMENTO DE RETRIBUCIONES**

Durante el periodo de vigencia del Convenio, las retribuciones del personal experimentarán el incremento que, a tal efecto, se señale en las respectivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado para esos años.

No obstante lo anterior, el Ayuntamiento, previa negociación y acuerdo con la representación sindical firmante del presente Convenio establecerá una valoración de puestos de trabajo en la que se determinen las retribuciones concretas de dichos puestos.

#### **ARTICULO 15º PAGAS EXTRAORDINARIAS**

Las pagas extraordinarias del personal laboral en activo, al que resulte de aplicación el presente Convenio, tendrán un importe, cada una de ellas, equivalente a una mensualidad de sueldo, complemento salarial (complemento específico más de destino) y antigüedad.

#### **ARTICULO 16º COMPENSACION POR JORNADA PARTIDA**

Todo el personal afectado que realice jornada partida, percibirá un complemento salarial por importe del 7,5% de su salario base. Ese complemento no se devengará en la cuantía que corresponde a las pagas extraordinarias.

LUNES, 16 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 198

#### **ARTICULO 17º INDEMNIZACIONES POR RAZÓN DEL SERVICIO**

Los trabajadores del Ayuntamiento de Camargo tendrán derecho en el ejercicio de sus funciones y cometidos, a las indemnizaciones legal y reglamentariamente establecidas (R.D. 462/02, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio).

#### **ARTÍCULO 18º GARANTIA DE SALARIO EN I.T.**

El Ayuntamiento de Camargo complementará las prestaciones económicas que de conformidad con el Régimen General de la Seguridad Social correspondan al personal a su servicio durante las situaciones de incapacidad temporal, dichos complementos alcanzarán las siguientes cuantías:

En el supuesto de que la incapacidad temporal derive de contingencias comunes (enfermedad común o accidente no laboral):

- del día 1 al 3 el 50% de las retribuciones que se percibían en el mes anterior a la baja.
- del día 4 al 20 el 75% de las retribuciones que se percibían en el mes anterior a la baja.
- del día 21 en adelante el 100% de las retribuciones que se percibían en el mes anterior a la baja.

En el caso de recaída respecto de una misma patología no se considerará como día primero de incapacidad el que corresponda a cada uno de los períodos de recaída sino que se continuará el cómputo del plazo a partir del último día de baja del periodo de incapacidad anterior. A estos efectos deberá quedar acreditada la recaída y el periodo de incapacidad a la que la misma se refiere en el supuesto de que hayan existido varios periodos.

Cuando la Entidad Local deje de tener la obligación del pago delegado del subsidio por IT, el Ayuntamiento abonará la diferencia entre el importe que abone la Mutua u organismo que realice el pago al trabajador y el cien por cien del salario que venía percibiendo el mismo

En el supuesto de baja médica con hospitalización o intervención quirúrgica el complemento será de hasta el 100% de las retribuciones que se percibían en el mes anterior a la baja. A los efectos de acreditar la existencia de hospitalización o intervención quirúrgica deberá presentarse el pertinente justificante emitido por el servicio de salud correspondiente indicando expresamente la concurrencia de la hospitalización o de la intervención quirúrgica. Dicho complemento se aplicará aun cuando la intervención u hospitalización quirúrgica tenga lugar en un momento posterior siempre que corresponda a un mismo proceso patológico. A los efectos de acreditar dicha circunstancia deberá presentarse el pertinente justificante emitido por el servicio de salud indicando que corresponde a un mismo proceso patológico y no ha existido interrupción en el mismo.

Los procesos de incapacidad temporal que impliquen tratamientos de radioterapia o quimioterapia, así como los que tengan inicio durante el estado de gestación, aun cuando no den lugar a una situación de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia tendrán la consideración de circunstancia excepcional y debidamente justificada a los efectos de aplicación del complemento de la prestación económica correspondiente hasta el 100% de las retribuciones. A efectos de la acreditación deberá presentarse el pertinente justificante emitido por el servicio de salud correspondiente en el que se indica la concurrencia de estas circunstancias.

Asimismo se considerarán circunstancias excepcionales y debidamente justificadas a los efectos de aplicación del complemento de la prestación económica correspondiente hasta el 100% de las retribuciones, las enfermedades padecidas por los empleados municipales y que se encuentren recogidas en el listado de enfermedades graves anexo al Real Decreto 1148/2011 y las recogidas en el anexo II de este convenio, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave. A

LUNES, 16 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 198

efectos de la acreditación deberá presentarse el pertinente justificante emitido por el servicio de salud correspondiente en el que se indica la concurrencia de estas circunstancias.

En el supuesto de que la incapacidad temporal derive de contingencias profesionales (enfermedad profesional o accidente laboral) el complemento será desde el primer día de hasta el 100% de las retribuciones percibidas en el mes anterior a la baja.

Se entenderán por retribuciones del mes anterior a la baja la suma de las cuantías correspondientes a salario base, antigüedad, complemento salarial equivalente al de destino y complemento salarial equivalente al específico. No se tendrán en cuenta las gratificaciones extraordinarias. El complemento de productividad sólo se tendrá en cuenta si se está percibiendo con carácter permanente (entendiéndose por permanente durante un tiempo superior a una anualidad).

El complemento de las prestaciones económicas se mantendrá en tanto en cuanto subsista para la Entidad Local la obligación de pago delegado del subsidio por IT.

La presentación de los justificantes médicos oportunos deberá realizarse en el plazo de 20 veinte días desde que se produjo la hospitalización, intervención o tratamiento, son perjuicio de la posibilidad de presentar nueva documentación en un momento posterior.

En el caso de ausencias al trabajo por causa de enfermedad o accidente que no dé lugar a una situación de incapacidad temporal los empleados municipales deberán presentar en el Departamento de RR.HH. en el momento de la reincorporación justificante médico de no encontrarse en condiciones de acudir al trabajo por causa de enfermedad o accidente, también podrá justificarse mediante declaración responsable. Dicho justificante deberá especificar las jornadas durante las cuales el empleado no se encontró en condiciones de prestar servicios. En el caso de no presentar justificante médico o declaración responsable las ausencias se tramitarán como no justificadas.

En cada año natural se establecen para cada trabajador 4 días de ausencia al trabajo por causa de enfermedad o accidente que no dé lugar a una situación de incapacidad temporal durante los cuales no se aplicará la deducción del 50% de retribuciones. De estos 4 cuatro días sólo 3 tres podrán tener lugar en días consecutivos.

#### **ARTICULO 19º VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO**

El Ayuntamiento de Camargo, ante la creación nuevos servicios que supone nuevas actuaciones administrativas y de toda índole y un aumento de la carga de trabajo de la mayoría de servicios realizará una valoración de puestos de trabajo.

#### **CAPITULO IV**

#### **JORNADA Y HORARIOS DE TRABAJO**

#### **ARTÍCULO 20º DISTRIBUCIÓN DE JORNADA**

La distribución de la jornada y la fijación de los horarios de trabajo se realizarán de conformidad con los calendarios laborales aprobados por la Corporación para cada servicio, negociados previamente con la representación sindical del personal afectado por el presente Convenio.

#### **ARTICULO 21º JORNADA DE TRABAJO**

La jornada de trabajo, con carácter general, será la establecida en las normas legales y reglamentarias vigentes, y a cuyos efectos se toma en consideración el criterio que ha venido rigiendo hasta la fecha en el Ayuntamiento de Camargo, concretándose anualmente a través de los calendarios de trabajo el horario y jornada total.

Los calendarios de trabajo determinarán los días y horas de prestación de servicios, atendiendo a la naturaleza y necesidades de la función y servicios públicos encomendados a las distintas unidades, áreas o servicios municipales.

LUNES, 16 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 198

El calendario general (que se aplicará siempre que por necesidades del servicio no se precise otro distinto), distribuirá los horarios en dos períodos (de verano y de invierno), según se detalla a continuación:

Horario verano: Del 15 de junio al 15 de septiembre preferentemente (de lunes a viernes, de 07:30 a 14:15 h).

Horario invierno: Resto del año (de lunes a viernes de 07:30 a 15:15 h.).

Estos horarios se modificarán caso de modificarse la jornada reglamentaria de 1.642 horas anuales, ajustándose a la nueva jornada establecida por acuerdo de la Mesa General de Negociación.

Los servicios áreas o unidades que deban disponer de horarios diferentes, tanto en el ámbito horario, como en los días de prestación, realizarán la jornada anual en cómputo equivalente a la que resulte del calendario general.

Días festivos.- En los calendarios de trabajo se determinarán los días festivos, atendiendo a los siguientes criterios:

a) En el calendario general se reconocen como días festivos, retribuidos y no recuperables, los señalados en las diferentes normas que se aprueben con carácter nacional y regional para los diferentes años a que extiende su vigencia el presente Convenio, así como las que con carácter de retribuido y no recuperables se aprueben para cada año por el Pleno de la Corporación con carácter de fiestas locales para el Ayuntamiento de Camargo.

b) Además de los anteriores, se reconocen con carácter retribuido y no recuperable, las siguientes:

Día 6 de enero (Festividad de Reyes)

Día 22 de mayo (Festividad de Santa Rita)

Día 24 de diciembre (Nochebuena)

Día 31 de diciembre (Nochevieja)

Jornadas y horarios de especial dedicación.

El personal que tenga reconocida una retribución por especial dedicación o disponibilidad, deberá realizar, en todo caso, una jornada superior a la establecida en el calendario general del Ayuntamiento, atendiendo a los servicios que generaron el reconocimiento de dicha dedicación.

Jornadas y horarios especiales.

Se entienden como tales todos los realizados en jornada partida, turnos, relevos, sábados a partir de las 12,00 horas, domingos, festivos, nocturnos (entre las 22 y las 6 horas), etc.

Al personal afectado por dichas jornadas y horarios especiales que no fuera retribuido por ello se le compensarán dichas horas como dobles a efectos de jornada.

Flexibilidad horaria

Se establece una hora en a la entrada y en a la salida de flexibilidad horaria, en aquellos servicios que la atención al ciudadano así lo permitan.

#### **ARTICULO 22º HORAS EXTRAORDINARIAS.**

Se suprimirán las horas extraordinarias, excepto en casos excepcionales de necesidad.

Se informará al Comité de Empresa mensualmente de todas las horas extraordinarias realizadas.

El pago de las horas extraordinarias se abonará con un recargo del 75 % sobre la hora ordinaria en días laborables, y de un 125 % las realizadas en días no laborables y nocturnas.

La remuneración de dichas horas, se llevará a cabo preferentemente compensándose en tiempo, el tiempo efectivamente trabajado y extraordinariamente, con el recargo que proceda, según lo establecido anteriormente en el mes siguiente a su realización.

Podrán también abonarse, mediante el pago de las mismas, siendo el valor de las horas extraordinarias, el resultante de la aplicación de las siguientes formulas:



LUNES, 16 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 198

Horas extraordinarias en días laborables:

Valor hora  $\frac{(\text{salario base} + \text{complementos} + \text{antigüedad}) \times 1,75}{\text{Nº de horas de trabajo anuales}}$

Horas extraordinarias en días no laborables y nocturnas:

Valor hora  $\frac{(\text{salario base} + \text{complementos} + \text{antigüedad}) \times 2,25}{\text{Nº de horas de trabajo anuales}}$

**ARTICULO 23º PAUSA LABORAL DURANTE EL HORARIO DE TRABAJO**

Se disfrutara de una pausa de treinta minutos, computable como trabajo efectivo en aquellos servicios en los que se realice jornada continua igual o superior a 5 horas. Esta interrupción, no podrá afectar a la buena marcha de los servicios.

**ARTICULO 24º TIEMPO DE ASEO.**

Los trabajadores que utilicen productos químicos, tóxicos, etc. tendrán derecho al tiempo necesario, computable como trabajo efectivo, para la eliminación de dichos productos.

**ARTICULO 25º VACACIONES.**

El periodo de vacaciones no sustituible por compensación económica será de 22 días hábiles o un mes natural por año completo de servicios o la parte proporcional al tiempo trabajado cuando este fuera menor al año.

En los servicios que se rijan por el calendario general los sábados no serán considerados días hábiles. En los restantes servicios se garantizarán el mismo número de días naturales de vacación así como el mismo número de horas de trabajo efectivo anual establecidas legalmente.

Con el fin de conciliar la vida laboral y familiar de los trabajadores, se procurará facilitar que el disfrute de las vacaciones de aquellos que tengan hijos en edad escolar sea coincidente con el periodo de vacaciones escolares de los mismos. Con esta misma finalidad se procurará facilitar la coincidencia en el disfrute de las vacaciones cuando ambas cónyuges o parejas de hecho trabajen.

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. Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, de los días de vacaciones se podrá solicitar el disfrute independiente de hasta 7 días hábiles por año natural.

Al menos, la mitad de las vacaciones deberán ser disfrutadas preferentemente 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 periodos.

Solicitadas las vacaciones las mismas deberán concederse o denegarse en el plazo de 1 mes siendo el silencio estimatorio.

A las vacaciones podrán acumularse la licencia por matrimonio, la licencia por maternidad y los días correspondientes al exceso de jornada.

Los trabajadores tienen derecho a conocer su periodo vacacional con antelación suficiente. A estos efectos, el Ayuntamiento, previa negociación con los representantes de los trabajadores presentará calendario de vacaciones de cada uno de los servicios antes del día 31 de marzo de cada ejercicio-

Cuando se prevea el cierre de las instalaciones debido a la inactividad estacional de determinados servicios públicos, los periodos de disfrute de las vacaciones coincidirán en la franja temporal de cierre.

Se establece hasta un máximo de cuatro días adicionales de vacaciones en función del tiempo de servicios prestados por los empleados públicos.

LUNES, 16 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 198

<b>NORMA GENERAL VACACIONES : 22 DÍAS</b>	
15 AÑOS DE ANTIGÜEDAD	23 DIAS DE VACACIONES
20 AÑOS DE ANTIGÜEDAD	24 DIAS DE VACACIONES
25 AÑOS DE ANTIGÜEDAD	25 DIAS DE VACACIONES
30 AÑOS DE ANTIGÜEDAD	26 DIAS DE VACACIONES

#### **ARTICULO 26º INTERRUPCIÓN DE VACACIONES POR I.T.**

Cuando el período de vacaciones previamente fijado o autorizado, y cuyo disfrute no se haya iniciado, coincida 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.

Cuando las situaciones o permisos indicados en el párrafo anterior impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar en año natural distinto. En el supuesto de incapacidad temporal, el disfrute de las vacaciones tendrá que llevarse a cabo inmediatamente con posterioridad a la conclusión de la situación de incapacidad temporal, sin perjuicio de las adaptaciones que por necesidades del servicio puedan efectuarse en cada caso.

Si durante el disfrute del período de vacaciones autorizado, sobreviniera el permiso de maternidad o paternidad, o una situación de incapacidad temporal, el período de vacaciones quedará interrumpido pudiendo disfrutarse el tiempo que reste en un período distinto. En el caso de que la duración de los citados permisos o de dicha situación impida el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar en el año natural posterior. En el supuesto de incapacidad temporal, el disfrute de las vacaciones tendrá que llevarse a cabo inmediatamente con posterioridad a la conclusión de la situación de incapacidad temporal, sin perjuicio de las adaptaciones que por necesidades del servicio puedan efectuarse en cada caso.

### **CAPITULO V** **LICENCIAS, PERMISOS Y EXCEDENCIAS.**

#### **ARTICULO 27º LICENCIAS, PERMISOS Y EXCEDENCIAS**

Los trabajadores tendrán derecho a los permisos, licencias y excedencias en los casos legalmente establecidos y, en cualquier caso, en las circunstancias siguientes, de acuerdo con las previsiones legales, debiéndose solicitar, al menos con 48 horas de antelación, salvo casos debidamente justificados.

#### **ARTICULO 28º PERMISOS**

1.- El régimen de permisos del personal laboral municipal será el mismo que el establecido en el EBEP y demás normas de aplicación a los funcionarios municipales.

Los empleados públicos tendrán los siguientes permisos:

- 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.

Cuando 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

LUNES, 16 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 198

hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

**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)** Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo..

**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 funcionaria 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 funcionaria o el funcionario 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 funcionario 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.

LUNES, 16 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 198

Tendrá el mismo derecho el funcionario 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 funcionario tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

**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 al año. Tales días no podrán acumularse a los periodos de vacaciones anuales. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización y respetando siempre las necesidades del servicio. Cuando por estas razones no sea posible disfrutar el mencionado permiso antes de finalizar el mes de diciembre, podrá concederse hasta el 31 de enero del año siguiente.

Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, los días por asuntos particulares, así como, en su caso los días previstos en el apartado siguiente podrán acumularse a los días de vacaciones que se disfruten de forma independiente.

Solicitado el permiso, el mismo deberá concederse o denegarse en el plazo de 10 días hábiles siendo el silencio estimatorio. En casos urgentes debidamente justificados podrá solicitarse con 48 horas de antelación.

En aquellos años en los cuales una de las fiestas establecidas legalmente, caiga en sábado, será sustituida para los empleados públicos mediante el disfrute de un día adicional de asuntos propios retribuido y no recuperable.

**l)** Permiso por asuntos particulares por antigüedad, se establecen dos días adicionales de permiso por asuntos particulares al cumplir el sexto trienio, incrementándose, como máximo, en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

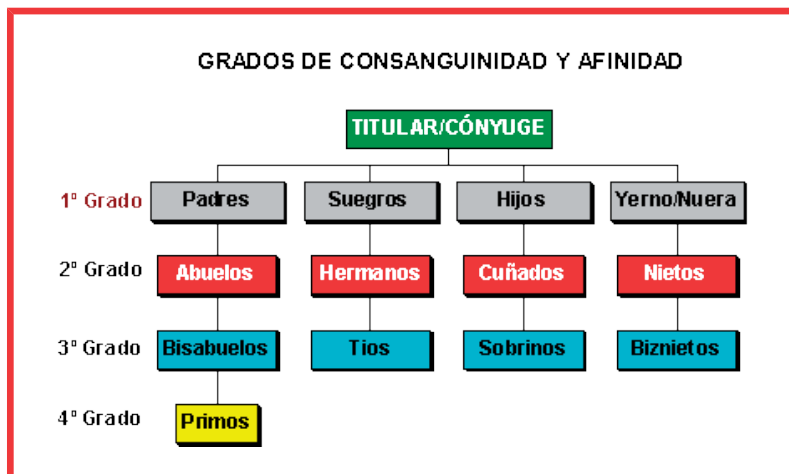
LUNES, 16 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 198

NORMA GENERAL ASUNTOS PROPIOS : 6 DÍAS	
POR 6 TRIENIOS	8 DÍAS DE ASUNTOS PROPIOS
POR 7 TRIENIOS	8 DÍAS DE ASUNTOS PROPIOS
POR 8 TRIENIOS	9 DÍAS DE ASUNTOS PROPIOS
POR 9 TRIENIOS	10 DÍAS DE ASUNTOS PROPIOS
POR 10 TRIENIOS	11 DÍAS DE ASUNTOS PROPIOS
POR 11 TRIENIOS	12 DÍAS DE ASUNTOS PROPIOS
POR 12 TRIENIOS	13 DÍAS DE ASUNTOS PROPIOS
SE INCREMENTA 1 DÍA DE ASUNTOS PROPIOS POR CADA TRIENIO	

m) Por matrimonio, quince días.

n) Las trabajadoras en estado de gestación, disfrutarán de un permiso retribuido, a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto.

En el supuesto de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha de parto.



**Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género**

En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

a) Permiso por parto: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de

LUNES, 16 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 198

discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la funcionaria siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

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

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

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

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

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

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

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

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.

LUNES, 16 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 198

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

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

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

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

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

**c)** Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración total de treinta 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.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados a) y b).

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

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

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

LUNES, 16 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 198

Asimismo, las empleadas públicas 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.

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

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

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta 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.

#### **ARTICULO 29º LICENCIAS**

El régimen de licencias del personal laboral municipal será el mismo que el establecido en el EBEP y demás normas de aplicación a los funcionarios municipales.



LUNES, 16 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 198

### **ARTICULO 30º EXCEDENCIAS**

Las excedencias se rigen por la normativa vigente aplicable. Cuando el trabajador tuviera pendiente de devolución al Ayuntamiento, cualquier cuantía económica por anticipos, créditos u otra medida social, deberá proceder a la devolución íntegra de las cantidades pendientes, al momento de que surta efecto la excedencia.

Se reconoce a los trabajadores fijos o indefinidos pero no fijos la reserva de puesto de trabajo durante el periodo de un año en los casos de solicitudes de excedencia voluntaria, debiendo el interesado solicitar el reintegro con 30 días de antelación a la fecha de finalización del periodo anual indicado, quedando extinguida de forma efectiva dicha reserva por incumplimiento del plazo de aviso de reintegro o por transcurso del periodo de un año sin reintegro en el servicio activo.

## **CAPITULO VI**

### **ASPECTOS SOCIALES**

#### **ARTICULO 31. AYUDA POR HIJO NACIDO O ADOPTADO.**

El trabajador/a percibirá la cantidad de 175 € de una vez, en concepto de ayuda por hijo nacido o adoptado, sin perjuicio de lo que pudieran abonar otras Instituciones u Organismos.

Cuando ambos cónyuges sean trabajadores de este Ayuntamiento, el derecho a la percepción le corresponderá únicamente a uno de ellos.

Para ser beneficiario de las ayudas recogidas en este artículo los empleados públicos municipales deberán haber prestado servicios, en plazo o puesto de trabajo de la plantilla municipal, al menos durante un año ininterrumpido con antelación a la fecha de solicitud de la ayuda.

#### **ARTICULO 32º AYUDA PARA ESTUDIOS.**

La Corporación creará un fondo social destinado a ayuda de estudios, que se percibirá por el trabajador con arreglo a los siguientes criterios:

El beneficiario de este derecho será el empleado.

Los sujetos causantes serán el propio empleado municipal, su cónyuge (al que se equipara la pareja de hecho) y los hijos (incluyéndose a estos efectos los que lo sean solo del cónyuge del empleado), siempre que en ambos casos formen parte de la unidad familiar y no realicen un trabajo retribuido ni perciban pensión (incluida la pensión alimenticia respecto de los hijos que lo sean solo del cónyuge) cuya cuantía, en conjunto, sea igual o superior al SMI.

Se entiende por unidad familiar a estos efectos la compuesta por los cónyuges, que no se encuentran separados legalmente, y, si los hubiere, los hijos (los sean de ambos cónyuges o de uno sólo de ellos) siempre que dependan económicamente de los primeros y convivan con ellos (salvo que por razones de estudio u otras causas justificadas no sea posible la convivencia).

Las cuantías de la prestación por cada causante son las siguientes:

- Para guardería o enseñanza primaria: 130 € año / alumno
- Para enseñanzas secundarias o equivalente: 216 € año / alumno
- Para estudios superiores o universitarias: 346 € año / alumno

La solicitud de esta prestación se efectuará a partir del mes de junio de cada año y se resolverá a partir de septiembre de dicho año.

Cuando ambos cónyuges sean empleados municipales, el derecho a la percepción de la ayuda, en el supuesto de que el causante sea hijo, le corresponderá únicamente a uno de ellos.

Cuando en el mismo año se realicen dos o más enseñanzas con derecho a ayuda solamente se concederá para una de ellas.

Para ser beneficiario de las ayudas recogidas en este artículo los empleados públicos municipales deberán haber prestado servicios, en plazo o puesto de trabajo de la plantilla municipal, al menos durante un año ininterrumpido con antelación a la fecha de solicitud de la ayuda.

#### **ARTICULO 33º AYUDAS POR DISCAPACIDAD**

Todo trabajador con hijos o cónyuge a su cargo que padezcan cualquier discapacidad tanto física, psíquica como sensorial, igual o superior al 33 %, que forme parte de la unidad familiar del trabajador y siempre que el hijo o cónyuge no perciban sueldo, renta o pensión superior al Salario Mínimo Interprofesional, percibirá una ayuda económica mensual de 189 € por cada uno de ellos.

Igualmente el trabajador percibirá la misma cantidad por cada familiar a su cargo, miembro de la unidad familiar y que no perciba pensión o renta igual o superior al Salario

LUNES, 16 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 198

Mínimo Interprofesional, hasta el tercer grado consanguinidad, con cualquiera de las discapacidades antes señaladas.

La concesión de esta ayuda se devengará directamente, cuando se aporte certificado de minusvalía igual o superior al 33%, expedido por el organismo competente.

Cuando un trabajador sea jubilado por incapacidad para su profesión habitual (incapacidad permanente total), el trabajador, tendrá derecho a una recolocación en otro puesto de trabajo de su misma o inferior grupo de titulación y de complemento salarial igual o inferior al que ocupaba que se encuentre vacante en la plantilla municipal y para el que no haya sido incapacitado, no produciéndose la rescisión del contrato hasta que dicha posibilidad de recolocación no sea resuelta.

Aquellos trabajadores con una discapacidad superior al 45% podrán disfrutar de una reducción de jornada del 25% con disminución proporcional de su salario.

Para ser beneficiario de las ayudas recogidas en este artículo los empleados públicos municipales deberán haber prestado servicios, en plazo o puesto de trabajo de la plantilla municipal, al menos durante un año ininterrumpido con antelación a la fecha de solicitud de la ayuda.

#### **ARTICULO 34º AYUDAS PARA HIJOS DISCAPACITADOS**

El Ayuntamiento colaborará con los trabajadores que tengan hijos que padezcan alguna discapacidad o minusvalía (física, psíquica o sensorial), para que éstos puedan asistir gratuitamente a los centros especializados que precisen para un eficaz desarrollo y formación.

El ayuntamiento colaborará también con aquellos trabajadores con hijos que requieran apoyo, tratamiento, rehabilitación, etc., como consecuencia de una discapacidad temporal, para que puedan ser asistidos gratuitamente.

Para ser beneficiario de las ayudas recogidas en este artículo los empleados públicos municipales deberán haber prestado servicios, en plazo o puesto de trabajo de la plantilla municipal, al menos durante un año ininterrumpido con antelación a la fecha de solicitud de la ayuda.

#### **ARTICULO 35º SUBVENCIONES.**

El Ayuntamiento concederá a sus empleados, ayudas por los conceptos que a continuación se detallan, siempre que hayan sido prescritas facultativamente por un médico colegiado, y se justifique adecuadamente tal prescripción son las siguientes:

- Gafas, lentes o intervención quirúrgica que los sustituya: 60% del coste, hasta un máximo de 149 €

En caso de gafas y lentes la prescripción podrá ser tanto por médico colegiado como por óptico colegiado. La prescripción de gafas de sol únicamente podrá ser por médico colegiado, no siendo válida a estos efectos la mera prescripción de uso de lentes graduadas.

- Para intervención o prótesis dentarias: 60% del coste, hasta un máximo de 250 €

En estos casos la factura original con sello odontólogo, estomatólogo o cirujano máxilofacial que hayan realizado la implantación o el tratamiento equivaldrá a la prescripción médica. En el supuesto de facturas emitidas por otros profesionales distintos de los anteriores será necesaria la prescripción emitida por odontólogo, estomatólogo o cirujano máxilofacial.

- Para aparatos ortopédicos y auditivos: 100% del coste, hasta un máximo de 504 €

El importe total anual de las ayudas que por los conceptos anteriores puede percibir un empleado será de 504 €.

El beneficiario de este derecho será el empleado.

LUNES, 16 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 198

Los sujetos causantes serán el propio empleado municipal, su cónyuge (al que se equipara la pareja de hecho) y los hijos (incluyéndose a estos efectos los que lo sean solo del cónyuge del empleado), siempre que en ambos casos formen parte de la unidad familiar y no realicen un trabajo retribuido ni perciban pensión (incluida la pensión alimenticia respecto de los hijos que lo sean solo del cónyuge) cuya cuantía, en conjunto, sea igual o superior al SMI.

Se entiende por unidad familiar a estos efectos la compuesta por los cónyuges, que no se encuentran separados legalmente, y, si los hubiere, los hijos (los sean de ambos cónyuges o de uno sólo de ellos) siempre que dependan económicamente de los primeros y convivan con ellos (salvo que por razones de estudio u otras causas justificadas no sea posible la convivencia).

Cuando ambos cónyuges sean empleados municipales, el derecho a la percepción de la ayuda, en el supuesto de que el causante sea hijo, le corresponderá únicamente a uno de ellos.

Para ser beneficiario de las ayudas recogidas en este artículo los empleados públicos municipales deberán haber prestado servicios, en plazo o puesto de trabajo de la plantilla municipal, al menos durante un año ininterrumpido con antelación a la fecha de solicitud de la ayuda.

#### **ARTICULO 36º OTRAS AYUDAS.**

Las solicitudes de ayudas no contempladas en el artículo anterior, serán estudiadas por la Comisión Paritaria para su propuesta, en su caso, a la Corporación, quien determinara su concesión y cuantía, sin sobrepasar el máximo establecido.

Para ser beneficiario de las ayudas recogidas en este artículo los empleados públicos municipales deberán haber prestado servicios, en plazo o puesto de trabajo de la plantilla municipal, al menos durante un año ininterrumpido con antelación a la fecha de solicitud de la ayuda.

#### **ARTICULO 37º ANTICIPOS PERSONALES**

Se creará una bolsa de 17.316 €, en partida ampliable, para la concesión de anticipos de hasta cuatro mensualidades brutas a los trabajadores, con un máximo de 5.100 € por trabajador, reintegrables en un plazo no superior a 34 meses sin que devengue interés alguno.

Para poder acceder al anticipo recogido en este artículo los empleados públicos municipales deberán haber prestado servicios, en plazo o puesto de trabajo de la plantilla municipal, al menos durante un año ininterrumpido con antelación a la fecha de solicitud del mismo

#### **ARTICULO 38º PRESTAMOS VIVIENDA.**

La Corporación creará un fondo por importe de 33.957 €. destinado a la concesión de créditos a sus trabajadores, para la adquisición, rehabilitación o cambio de vivienda.

El importe máximo a conceder a cada trabajador será de 6.791 €, a un interés equivalente al menor que abone el Ayuntamiento a las Entidades Financieras por sus créditos, y será reintegrable en un plazo máximo de 6 años, por amortizaciones mensuales iguales.

Cuando ambos cónyuges sean empleados de este Ayuntamiento, el derecho a la percepción le corresponderá únicamente a uno de ellos.

El plazo de solicitud de estos préstamos vivienda finaliza el día 30 de Noviembre de cada año.

La cantidad no utilizada de esta bolsa al 30 de Noviembre de cada año, pasará automáticamente a incrementar la partida de anticipos para la concesión de los mismos.

Para ser beneficiario del préstamo recogido en este artículo los empleados públicos municipales deberán haber prestado servicios, en plazo o puesto de trabajo de la

LUNES, 16 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 198

plantilla municipal, al menos durante un año ininterrumpido con antelación a la fecha de solicitud de préstamo.

#### **ARTICULO 39º PLAN DE PENSIONES**

En el momento en el que la Ley de Presupuestos Generales del Estado autorice las aportaciones, no incluidas en la masa salarial, a planes de pensiones de las distintas administraciones públicas, el Ayuntamiento de Camargo aportará al Plan de Pensiones de Empresa de cada trabajador que preste servicios a jornada completa, una cantidad mensual en los términos establecidos en la Ley de Presupuestos del Estado o en su defecto de 68,00 € hasta el momento de su cese o jubilación y en todo caso se aportará, repartido en cantidades iguales, entre todos los empleados públicos, el exceso de masa salarial de cada ejercicio.

Esta cantidad mensual se incrementará anualmente en el mismo porcentaje que el IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado, para el año inmediatamente posterior.

Cuando se trate de trabajador interino personal eventual, tendrá derecho a optar entre la aportación al Plan o a una cuantía equivalente a las aportaciones a que hubiere lugar, abonable en concepto de indemnización

Para ser beneficiario de las aportaciones al Plan de Pensiones recogidas en este artículo los empleados públicos municipales deberán haber prestado servicios, en plazo o puesto de trabajo de la plantilla municipal, al menos durante un año ininterrumpido con antelación a la fecha de inicio de aportación al Plan de Pensiones.

La aportación correspondiente al primer ejercicio de aplicación del presente artículo quedará condicionada a la disponibilidad presupuestaria en el citado ejercicio.

#### **ARTICULO 40º ASISTENCIA JURIDICA**

El Ayuntamiento garantiza la asistencia jurídica de todos sus trabajadores que así lo soliciten y la precisen por razones de conflictos derivados de la prestación de su trabajo con respecto a terceros.

Se acordará entre el Ayuntamiento y el interesado la asistencia jurídica, y el Ayuntamiento se hará cargo de las minutas correspondientes, depositando también cualquier aval o fianza que le sea reclamada.

En el caso de que sea autorizada la asistencia de Letrado ajeno a los servicios municipales, el importe de los honorarios del mismo que abonará el Ayuntamiento, no podrá exceder, con carácter general, de la cuantía señalada por el Colegio de Abogados sobre Honorarios Profesionales.

Todo ello sin perjuicio de que el Ayuntamiento se reserve las acciones que le confiere la legislación vigente, y en particular la posibilidad del uso de la denominada "acción de regreso" prevista en el artículo 145 de la Ley 30/92.

En el supuesto de que un empleado municipal tenga que asistir a los Órganos Judiciales por razón de servicio, además de la correspondiente compensación económica por razón de kilometraje desplazamiento, se gratificará con 3 horas extraordinarias, siempre y cuando la asistencia a dichos órganos se haga fuera de jornada. Se aportará certificado de asistencia al Órgano Judicial expedido por el Secretario Judicial.

#### **ARTÍCULO 41º FORMACIÓN PROFESIONAL.**

La Corporación concederá permiso de 40 horas al año como mínimo para la Formación Continua de sus trabajadores que así lo soliciten, siempre y cuando estén relacionados con su puesto de trabajo, o proporcional al tiempo trabajado.

#### **ARTICULO 42º PÓLIZA DE SEGURO DE ACCIDENTES.**

El Ayuntamiento contratará un seguro para todo el personal afectado en los siguientes casos:

- En caso de muerte por accidente 33957€
- En caso de invalidez absoluta 47539 €

LUNES, 16 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 198

Con la renovación o prórroga del contrato de las pólizas actualmente suscrito, se incrementarán dichas cuantías, hasta los siguientes importes:

- En caso de muerte por accidente 39042 €
- En caso de invalidez absoluta 54669 €

Para ser beneficiario de las pólizas recogidas en este artículo los empleados públicos municipales deberán haber prestado servicios, en plazo o puesto de trabajo de la plantilla municipal, al menos durante un año ininterrumpido con antelación a la fecha de inclusión en la misma.

#### **ARTICULO 43º RENOVACION DE LA LICENCIA DE CONDUCCION Y OTRAS LICENCIAS**

A los conductores, policías, notificadores y demás personal, que por las condiciones o necesidades de su puesto de trabajo, tengan que renovar alguna licencia o permiso, necesarios para la realización de su trabajo, se les abonará la renovación de dicha licencia o permiso, cuando lo requieran legalmente.

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

#### **ARTICULO 44º RECONOCIMIENTO DE 25 AÑOS DE SERVICIO**

Por el Ayuntamiento se efectuará reconocimiento de la labor realizada por los trabajadores que hayan prestado 25 años de servicio en el Ayuntamiento de Camargo conforme a lo acordado por la Alcaldía-Presidencia previa negociación con la Mesa de Negociación.

#### **ARTICULO 45º USO Y DISFRUTE DE INSTALACIONES MUNICIPALES**

Aquellos empleados públicos que hubieran tenido que superar determinadas pruebas de aptitud física para obtener su puesto de trabajo, tendrán acceso libre y gratuito a las instalaciones deportivas municipales, para poder mantener su condición física.

Por el Ayuntamiento se promoverán, dentro de las medidas de carácter social previstas en este Convenio, el desarrollo de programas de mejora de la condición física de los empleados públicos municipales, facilitando a estos a tal efecto el uso gratuito de las instalaciones municipales en los términos establecidos en el artículo 7.8 de la Ordenanza fiscal reguladora de la Tasa por la utilización de las instalaciones deportivas municipales y en forma compatible con el uso público de las instalaciones municipales.

Para la efectiva aplicación de lo anterior, se dispondrán las medidas y trámites que proceda en las ordenanzas y reglamentos que regulen el uso y disfrute de tales instalaciones.

Para poder acceder a la presente ayuda social recogida en este artículo los empleados públicos municipales deberán haber prestado servicios, en plazo o puesto de trabajo de la plantilla municipal, al menos durante un año ininterrumpido con antelación a la fecha de solicitud del mismo

### **CAPITULO VII** **JUBILACION Y DERECHOS PASIVOS**

#### **ARTICULO 46º JUBILACIÓN ESPECIAL, CONTRATO DE RELEVO, Y PREMIOS A LA JUBILACION**

En los términos establecidos en la legislación aplicable a la jubilación anticipada por voluntad del trabajador y en el marco del estudio de racionalización de medios y programa de jubilación anticipada que desarrolle el Ayuntamiento, este se obliga a

LUNES, 16 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 198

tramitar los expedientes de jubilación especial a los 64 años, de aquellos empleados que lo soliciten, siempre que la jornada de trabajo del empleado a jubilar lo sea a tiempo completo.

- Jubilación parcial a partir de los 61 años y 1 mes : El Ayuntamiento se obliga a tramitar las jubilaciones parciales de los trabajadores que lo soliciten y cumplan los requisitos para poder acceder a dicha jubilación, conforme a lo previsto en la LGSS el R.D. 1131/2002, de 31 de octubre.
- Incentivos a la jubilación anticipada: El Ayuntamiento, en los términos establecidos en este artículo, establecerá premios de jubilación anticipada a los trabajadores, según la siguiente escala:

Dos años con anterioridad a la edad exigida de jubilación	18 mensualidades completas
Un años anterior a la edad exigida de jubilación	14 mensualidades completas
Edad exigida de jubilación	

Durante el periodo comprendido entre los dos años anteriores a la edad exigida de jubilación y un año anterior a la edad exigida de jubilación el importe del premio de jubilación anticipada, correspondiente a las cuatro mensualidades de dicho ejercicio, se prorrateará por trimestres en los casos en que la solicitud de jubilación anticipada no se haya efectuado por años completos, tomándose a tal efecto el computo de estos a partir de la fecha de jubilación correspondiente a la edad exigida de jubilación, no computándose para el premio de jubilación el trimestre en el que se solicite la jubilación anticipada.

No se percibirá premio de jubilación anticipada cuando la misma se solicite o se inicie de forma efectiva con un plazo menor a un año anterior a la edad de exigida de jubilación.

No serán de aplicación los presentes incentivos en los casos de jubilación especial a los 64 años, ni en los contratos de relevo previstos en el apartado anterior, ni en los casos de jubilación o pensión de invalidez.

#### **ARTICULO 47º DERECHOS PASIVOS**

La Corporación se compromete a prestar su apoyo ante los organismos competentes de la Administración Pública en los temas que se especifican a continuación:

1. Actualización de pensiones.
2. Equiparación de derechos pasivos entre hombre y mujer.
3. Pensiones a favor de padres, cónyuge viudo e hijos.
4. Igualdad de derechos para todos los hijos: obtención de becas, bolsas de estudios, residencias de verano, ayudas para minusválidos físicos, psíquicos o sensoriales, etc.

### **CAPITULO VIII** **FOMENTO DEL EMPLEO**

#### **ARTICULO 48º INCOMPATIBILIDADES**

El régimen de incompatibilidades se regulará por lo dispuesto en la Ley 53/84, de 26 de diciembre de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, así como por cualquier otra norma legal que en el futuro pueda dictarse,

LUNES, 16 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 198

comprometiéndose la Corporación al estricto cumplimiento de las mismas como medida de fomento del empleo.

**ARTICULO 49º GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS**

Ambas partes, conscientes del paro existente, y con el objetivo de favorecer la creación de empleo, consideran necesaria la limitación de las horas y servicios de carácter extraordinario estructural que, salvo razones justificadas, en ningún caso tendrán carácter habitual o continuado y se tratarán de limitar a los casos de emergencia o de razonada necesidad. Todo ello con arreglo a los siguientes criterios:

- A) Se suprimen con carácter general las horas extraordinarias que se realicen de forma habitual, permitiéndose exclusivamente aquellas que sean de absoluta necesidad para el servicio. A tal efecto, la realización de horas extraordinarias deberá ser encomendada por el Jefe del Servicio, previo conocimiento y autorización de la Alcaldía o concejal en quien delegue. Toda hora realizada sin este requisito previo no tendrá la consideración de extraordinaria.
- B) Sólo tendrán la consideración de horas extraordinarias las realizadas para prevenir y reparar siniestros, así como aquellas averías que afecten al buen servicio tanto del Ayuntamiento como de la Comunidad, y todas aquellas que se determinen de acuerdo al apartado A) de este artículo.
- C) Los trabajadores que presten servicios extraordinarios en virtud de lo dispuesto en los apartados A) y B) de este artículo, tendrán derecho a la compensación de las mismas en tiempo o mediante el abono económico. Dicha compensación se realizará conforme a los valores/hora establecidos en el artículo 19 de este Convenio.  
En todo caso, el abono económico de las horas extraordinarias realizadas, no podrá exceder de 80 horas anuales, siendo obligatorio que las que excedan de 80 horas anuales se abonen mediante su compensación en descanso.
- D) La realización de horas extraordinarias seguirá un riguroso orden rotativo, al que tendrá acceso todo el personal afectado.



LUNES, 16 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 198

## **CAPITULO IX** **COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**

### **ARTICULO 50º COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**

El Comité de Seguridad y Salud Laboral, regulado en la Ley 31/95, sobre Prevención de Riesgos Laborales, estará constituido de conformidad con lo dispuesto en su Reglamento, garantizándose una composición paritaria.

Este Comité tendrá competencia en todos los temas de Seguridad y Salud laboral, así como de Prevención de Riesgos, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 31/95 sobre prevención de riesgos laborales y demás disposiciones dictadas para su desarrollo que resulten aplicables en el ámbito de la Administración Local. A su vez, elaborará un programa anual destinado a la protección íntegra de la salud del trabajador en el puesto de trabajo.

La Corporación facilitará al Comité de Seguridad y Salud Laboral los medios necesarios para el cumplimiento de su misión. Además será asesorado en el desempeño de sus cometidos, por el Servicio de Prevención propio o ajeno existente en el Ayuntamiento.

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

El Comité elaborará un reglamento de funcionamiento en el que se regule su actividad y competencias, que deberá ser aprobado por mayoría absoluta.

### **ARTICULO 51º RECONOCIMIENTO MEDICO**

Anualmente se efectuará un reconocimiento médico a los trabajadores, en su horario de trabajo, de cuyo resultado deberá dárseles conocimiento. El calendario y los locales donde se realice dicho reconocimiento, así como las adecuadas condiciones de los mismos, serán previamente supervisados por el Comité de Prevención y salud. El Comité de Seguridad y Salud Laboral a su vez, podrá exigir una revisión médica de trabajadores individualmente o de colectivos, en los casos justificados en que se considere necesario, en función de los riesgos del puesto de trabajo que ocupen.

En todas las dependencias del Ayuntamiento de Camargo deberán existir locales de aseo y descanso para el personal.

### **ARTICULO 52º PRENDAS DE TRABAJO Y EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL (E.P.I)**

Se proveerá al personal de este Ayuntamiento de las prendas de trabajo necesarias según se detalla en el Anexo 1. Su entrega será efectiva durante el primer trimestre de cada año.

Igualmente, el Ayuntamiento proveerá al personal de las prendas de vestuario, calzado y equipos de protección individual (EPI), debidamente homologados, que en materia de Prevención de Riesgos, sean necesarios para el desempeño habitual de sus tareas, en cuanto se precisen.

El Ayuntamiento y los representantes de los Trabajadores y Delegados de Prevención, negociarán anualmente la actualización y mejora de las partidas presupuestarias destinadas a estos fines.

La totalidad de prendas y EPI serán sometidos a informe del Comité de Seguridad y Salud.

LUNES, 16 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 198

## **CAPITULO X**

### **DERECHOS SINDICALES**

#### **ARTICULO 53º DERECHOS SINDICALES**

1.- El crédito horario sindical aplicable a los Miembros del Comité de Empresa, así como a los Delegados Sindicales que no ostenten la condición de Miembro del Comité de Empresa será de acuerdo con la siguiente escala:

- **1.º** Hasta cien trabajadores, veinte horas.
- **2.º** De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, treinta horas.
- **3.º** De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta y cinco horas.
- **4.º** De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, cuarenta horas.
- **5.º** De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta y cinco horas.

Se podrá acumular crédito horario entre miembros de la misma candidatura sindical de los diversos órganos unitarios y delegados sindicales que ostentaren derecho al crédito, tomando en consideración lo siguiente:

- La acumulación del crédito deberá comunicarse a los servicios de Personal.
- La comunicación deberá acompañar la conformidad expresa de los delegados cuyo crédito sea objeto de dicha acumulación.
- Las horas sindicales serán comunicadas por la Sección Sindical, no teniendo validez las horas que no lleven la firma de la Sección Sindical.

La Organización Sindical mayoritaria representada en la Mesa General de Negociación del Ayuntamiento de Camargo previstas en los artículos 34 y 36.3 del Estatuto Básico del Empleado Público dispondrán, para el ejercicio de las funciones de negociación, de la posibilidad de dispensar totalmente de asistencia al trabajo a un único empleado público de acuerdo al anexo III.

El número de delegados sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al comité de empresa se determinará según la siguiente escala:

- De 101 a 250 trabajadores: Uno
- De 250 a 750 trabajadores: Dos
- De 751 a 2.000 trabajadores: Tres
- De 2.001 a 5.000 trabajadores: Cuatro
- De 5.001 en adelante: Cinco

#### **ARTICULO 54º DELEGADOS DE PREVENCIÓN**

1º.- Delegados de Prevención, que no sean miembros de los órganos de representación, dispondrán de un crédito horario de de acuerdo con la siguiente escala:

- **1.º** Hasta cien trabajadores, veinte horas.
- **2.º** De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, treinta horas.
- **3.º** De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta y cinco horas.
- **4.º** De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, cuarenta horas.
- **5.º** De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta y cinco horas.

2º.- El crédito horario concedido no podrá ser acumulado a la bolsa de horas de los Miembros del Comité de Empresa por ser estas horas para el uso exclusivo de las funciones específicas de la prevención de riesgos en el trabajo.

## **CAPITULO XI**

LUNES, 16 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 198

## REGIMEN DISCIPLINARIO

### ARTICULO 55º GRADUACION DE FALTAS

Las faltas se clasificaran en muy graves, graves y leves.

### ARTICULO 56º FALTAS MUY GRAVES

Se consideran faltas muy graves:

- a) El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución.
- b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- c) El abandono del servicio.
- d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales, que causen perjuicio grave a la Administración o los ciudadanos.
- e) La publicación o utilización indebida de secretos oficiales, así declarados por Ley o clasificados como tales.
- f) La notoria falta de rendimiento, que implique la inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
- g) La violación de la neutralidad o independencia política o sindical, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
- h) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades, cuando se trate de una actividad incompatible.
- i) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- j) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- k) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
- l) Los actos limitativos de la libre expresión de pensamiento, ideas y opiniones.
- m) Haber sido sancionado por la comisión de cinco faltas graves en el periodo de un año.
- n) Causar daños muy graves en el patrimonio instalaciones o documentación de la Administración, mediando mala fe.

### ARTICULO 57º FALTAS GRAVES.

Se considerarán faltas graves:

- a) La falta de obediencia debida a las autoridades y superiores.
- b) El abuso de autoridad en el ejercicio de sus funciones.
- c) Las conductas constitutivas de delitos dolosos relacionados con el servicio o que causen daño a la Administración o a los administrados.
- d) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves con sus subordinados.
- e) La emisión de Informes y adopción de acuerdos manifiestamente ilegales, cuando causen perjuicio al Ayuntamiento o a los ciudadanos y no constituyan falta muy grave.
- f) La falta de rendimiento que afecta a al normal funcionamiento de los servicios de forma grave y no constituya falta muy grave.
- g) Causar daños graves en el Patrimonio, Instalaciones o documentación del Ayuntamiento de Camargo.
- h) No guardar el debido sigilo en los asuntos que conozca por razón del cargo, cuando se derive un perjuicio grave para el Ayuntamiento o se utilice en el provecho propio.
- i) El incumplimiento de las disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidad cuando se derive de una situación compatible.
- j) La falta de asistencia no justificada al puesto de trabajo de tres días en el mismo mes.
- k) La tercera falta injustificada en un periodo de tres meses, cuando las dos anteriores hubieran sido objeto de sanción calificada como falta leve.
- l) Grave perturbación del servicio.

LUNES, 16 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 198

- m) Atentado grave a la dignidad de los trabajadores o del Ayuntamiento.
- n) Las acciones u omisiones tendentes a eludir los sistemas de control de horarios.
- o) Intervenir en un procedimiento administrativo cuando concurra alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.
- p) La grave desconsideración con los superiores, compañeros o subordinados.
- q) Haber sido sancionado por la comisión de cinco faltas leves en el periodo de un año.

#### **ARTÍCULO 58º FALTAS LEVES**

Se considerarán faltas leves:

- a) El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.
- b) La falta de asistencia injustificada que no constituya falta grave.
- c) La incorrección con él público, superiores, compañeros o subordinados, cuando no sea constitutiva de falta grave.
- d) El retraso, descuido o negligencia en el ejercicio de sus funciones.
- e) El incumplimiento de los deberes y obligaciones, siempre que no sea calificado como falta muy grave o grave.

#### **ARTICULO 59º PROCEDIMIENTO SANCIONADOR**

No se podrá imponer sanciones por faltas graves o muy graves sino es en virtud de expediente instruido al efecto, en el que se dé audiencia al trabajador y representantes del mismo, comunicándose por escrito a ambos la sanción, que estará motivada.

El procedimiento sancionador constara de tres fases:

- Incoación:

La incoación del procedimiento disciplinario deberá ser ordenada por el Órgano Competente.

En la misma resolución en que se acuerde la incoación del expediente, se nombrará un Instructor y un Secretario, notificándose ambos extremos al sujeto a expediente y a la representación laboral. Tanto el Instructor como el Secretario podrán ser recusados.

- Instrucción del expediente:

El Instructor ordenará la práctica de cuantas pruebas y actuaciones conduzcan al esclarecimiento de los hechos y a la determinación de las responsabilidades de sanción. A la vista de las actuaciones practicadas, el Instructor pasará al inculpado un pliego de cargos, en el que se reseñará con precisión los que contra él aparezcan a tenor de las actuaciones practicadas.

- Resolución:

El Órgano competente, tan pronto como reciba el expediente, dictará la resolución que proceda.

La resolución recaída, con expresión de las causas que la motivaron, se comunicará por escrito al interesado, que deberá ser notificada al expedientado, y en caso de negativa, se hará la notificación ante testigos. También se notificara a los representantes de los trabajadores.

Las sanciones impuestas serán recurribles, de acuerdo con la normativa legal correspondiente, ante los Juzgados de lo Social.

La tramitación del expediente deberá realizarse en un plazo no superior a cuatro meses y medio, contados desde la fecha de la orden de incoación hasta la de su resolución.

En cualquier caso, el Ayuntamiento dará cuenta a los representantes de los trabajadores, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que se imponga.

#### **ARTICULO 60º PRESCRIPCIÓN DE FALTAS.**

Las faltas prescribirán en los plazos establecidos en el Estatuto Básico del Empleado Público.

LUNES, 16 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 198

#### **ARTICULO 61º REGIMEN DE SANCIONES**

Las sanciones que podrán imponerse a las faltas descritas en los artículos anteriores serán las siguientes:

- a) Despido.
- b) Suspensión de empleo y sueldo.
- c) Apercibimiento.

La sanción de despido únicamente se podrá imponer en el caso de comisión de faltas muy graves.

La sanción de suspensión de empleo y sueldo impuesta por comisión de falta muy grave no podrá ser superior a seis años ni inferior a tres. Si se impone por falta grave no podrá exceder de tres años. Si la suspensión de empleo y sueldo firme no excede del período en el que el empleado permaneció como suspenso provisional, la sanción no comportará necesariamente la pérdida del puesto de trabajo.

La suspensión firme determinará la pérdida del puesto de trabajo, salvo lo previsto en el apartado anterior.

La sanción de apercibimiento se impondrá en los casos de comisión de faltas leves, mediante amonestación que podrá ser escrita o verbal.

Para la graduación de las faltas e imposición de sanciones a los que se refiere este capítulo se atenderá a las circunstancias objetivas y subjetivas que permitan valorar el resultado lesivo producido y las modificativas de responsabilidad establecidas en la legislación del Estado.

#### **ARTICULO 62º EFECTOS DE LOS DESPIDOS**

Salvo en caso de despido procedente, el trabajador que haya accedido a la plaza o puesto de trabajo mediante oposición, concurso, o concurso oposición, tendrá la facultad entre optar por la reincorporación del puesto de trabajo o cualquier indemnización dictada judicialmente.

### **DISPOSICIONES ADICIONALES**

#### **PRIMERA.- ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.**

En caso de que por los órganos municipales se acuerde la gestión indirecta de un Servicio Municipal el Ayuntamiento garantizará la estabilidad del personal en el empleo, conforme se detalla:

- a) El personal laboral que a la firma del presente convenio ostenta la condición de personal laboral fijo, en caso de tal gestión indirecta continuará su relación laboral con el Ayuntamiento con los derechos y situaciones que ello comporta, pasando a ser adscrito a un puesto de trabajo del Ayuntamiento de Camargo, de categoría y naturaleza similar al que ocupaba y garantizando la percepción de las retribuciones básicas de su categoría de origen y los complementos del puesto a desempeñar, sin perjuicio del resto de los derechos económicos, sociales y laborales inherentes al puesto que ocupe o que del mismo deriven, por aplicación del Convenio Colectivo vigente en aquél momento o de los que en los sucesivos se pacten para el personal laboral municipal. No obstante, el personal a que se hace referencia en el presente apartado, tiene la posibilidad, con carácter totalmente voluntario, de cesar en su relación laboral con el Ayuntamiento de Camargo y pasar a integrarse en la empresa o entidad que tenga asignada la gestión o concesión del servicio.

LUNES, 16 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 198

- b) El restante personal laboral vinculado mediante contrato de carácter indefinido no fijo o temporal, pasará a integrarse, mediante sucesión de empresa, en la concesionaria o adjudicataria, la cual se subrogará en dicho personal municipal adscrito al servicio adjudicado. Dicha subrogación se llevará a efecto con los futuros concesionarios o adjudicatarios, y con garantía de las siguientes condiciones:
1. Se garantiza a todo el personal de procedencia municipal su puesto de trabajo en condiciones y categoría no inferiores a las que tuviera reconocidas en el Ayuntamiento en el momento vigente a la subrogación.
  2. En caso de desaparición, extinción o disolución de la empresa adjudicataria, el personal de procedencia municipal volvería a reintegrarse en los servicios municipales correspondientes o empresa que sustituya a la concesionaria o adjudicataria.
  3. En caso de despido declarado como "improcedente" se declara el derecho del trabajador a optar entre la readmisión o la indemnización.
  4. Los acuerdos de expedientes por sanción tendrán el mismo tratamiento y se seguirá el mismo procedimiento que el previsto para el personal laboral municipal en el convenio colectivo.
  5. La sanción disciplinaria de despido, deberá ser ratificada por los órganos municipales que tengan atribuida dicha competencia para el personal municipal.
  6. En caso de expediente de regulación de empleo, el personal afectado por dicho expediente se reincorporará a los servicios municipales por el período de tiempo a que afecte tal regulación al trabajador.
  7. En caso de impago del salario, o derechos económicos de carácter social, así como cuotas de la Seguridad Social por parte de la empresa adjudicataria, el Ayuntamiento quedará subrogado en la obligación de los pagos de dichas cuantías.
  8. El incremento de la masa salarial por trabajador será, como mínimo, el que se cifre para el personal municipal.
  9. Las condiciones y mejoras sociales previstas en el Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Camargo, vigentes al momento de la subrogación, serán en todo momento respetadas, así como los incrementos que sobre las mismas pudieran establecerse en próximos convenios o acuerdos municipales.
  10. A efectos de promoción, el tiempo de prestación de servicios en la empresa computará igual que si se hubiere prestado servicios en el Ayuntamiento de Camargo.
  11. Los cursos de formación realizados se valorarán en igual medida que los realizados en la Administración Pública.

LUNES, 16 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 198

12. El sistema de pase del personal municipal a la empresa, atenderá al criterio de antigüedad en el Ayuntamiento de Camargo. Es decir, tendrá prioridad de permanecer en el Ayuntamiento, el trabajador con mayor antigüedad.

13. El Ayuntamiento de Camargo, está obligado a incluir y obligar a aceptar las anteriores cláusulas en el pliego de condiciones que se elabore al efecto.

#### **SEGUNDA.- JORNADAS Y HORARIOS ESPECIALES.**

Se entiende como jornadas y horarios especiales, todos aquellos realizados en jornada partida, turnos, relevos, sábados a partir de las 12 horas, domingos, festivos, nocturnos, horario flexible, etc.

Se entiende comprendida en las retribuciones de los empleados municipales los complementos correspondientes a las jornadas y horarios especiales salvo que existan puestos equiparables del mismo u otro servicio del Ayuntamiento de igual categoría con horario ordinario y que perciba la misma retribución que el sujeto a horario o jornada especial.

En todo caso se respetarán los reconocimientos de jornadas y horarios especiales ya existentes a la fecha de aprobación del presente convenio, derivados de acuerdos anteriores, salvo modificación del régimen retributivo de los mismo para incorporación del complemento por jornada u horario especial en el complemento salarial.

Si el trabajador, en los casos anteriormente señalados, no percibe complemento salarial por jornada especial y presta servicios en sábados (a partir de las 12 horas), domingos, festivos y nocturnos, sin la retribución correspondiente de incentivos, se les compensarán dichas horas como dobles a efectos de jornada, como se viene haciendo hasta la fecha.

#### **TERCERA.- CLASIFICACIÓN DE PUESTOS Y CONDICIONES ALTERNATIVAS A LA TITULACIÓN.**

Los puestos de trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de Camargo, se clasificarán en los cinco grupos de titulación siguientes:

A: Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente.

B: Título de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico, Formación Profesional de Tercer Grado o equivalente.

C: Bachiller, Formación Profesional de Segundo Grado o equivalente.

D: Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado o equivalente.

E: Certificado de Escolaridad.

El acceso a los puestos de un Grupo de titulación superior podrá llevarse a efecto a través de promoción interna desde puestos de la categoría del área de actividad o funcional del Grupo inmediatamente inferior, siempre que el trabajador ostente una antigüedad mínima de 2 años, la titulación exigida para el nuevo puesto y supere las pruebas selectivas correspondientes.

No obstante, para el acceso a puestos del Grupo C, mediante promoción interna desde los puestos del grupo D, la titulación exigida será suplida por una antigüedad de diez años en un puesto del grupo D o cinco años y la superación de un curso específico de formación al que se accederá por criterios objetivos.

#### **CUARTA.- PROCESOS DE FUNCIONARIZACIÓN DE PUESTOS DE PERSONAL LABORAL.**

Los puestos de trabajo cuyo desempeño legal corresponda a funcionarios, conforme a la legislación de la Función Pública, atendiendo a los cometidos, tareas y funciones asignadas, y que hasta la fecha se encuentran en la plantilla del personal laboral siendo desempeñados por personal laboral fijo, al que para su ingreso y desempeño del puesto de trabajo se le exigieron los mismos requisitos de capacidad, titulación etc., podrán ser objeto de un proceso de funcionarización, siempre que conforme a la legislación de función pública que resulta de aplicación sea procedente.

A tales efectos, el Estudio Organizativo de personal, determinará la relación de puestos del personal laboral susceptibles de funcionarización.

LUNES, 16 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 198

Los puestos que realizando cometidos o funciones propios de funcionario, se desempeñen por personal laboral y no sea legalmente posible su funcionarización, se mantendrán en la plantilla de personal laboral. En todo caso, los procesos de funcionarización se ajustarán a las normas y procedimientos llevados a efecto por la Administración del Estado en tal sentido.

**QUINTA.- ASUNCIÓN DE ACUERDOS ENTRE LA ADMINISTRACIÓN Y LOS SINDICATOS**

Cualquier acuerdo que vincule a la administración y los sindicatos, que mejore las condiciones actuales descritas en este Convenio sobre jornada, retribuciones económicas, ayudas, etc., serán de aplicación automática en este Ayuntamiento.

**DISPOSICIÓN DEROGATORIA**

Con la entrada en vigor del presente Convenio, queda derogado el vigente hasta la fecha.



LUNES, 16 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 198

## ANEXO I

### PRENDAS DE TRABAJO DEL PERSONAL MUNICIPAL

#### A) PERSONAL DE INSTALACIONES DEPORTIVAS

##### A.1.- Monitores Deportivos y Socorristas

ARTÍCULO	Nº	PERIODO
Bañador hombre	2	Anual
Bañador mujer	2	Anual
Pant. Corto deportivo/malla	1	Anual
Chándal (sudadera-pantalón)	1	Bienal
Polo manga corta	2	Anual
Camiseta manga corta	2	Anual
Zapatillas deportivas	1	Anual
Sandalias piscina	1	Anual
Forro polar (Pabellón-exterior)	1	Bienal
Parka invierno (pistas-exterior)	1	Trienal
Calcetines deportivos	3	Anual

##### A.2.- Ordenanzas – Conserjes

ARTÍCULO	Nº	PERIODO
Polo manga corta	2	Anual
Polo manga larga	2	Anual
Pantalón trabajo verano	1	Anual
Pantalón trabajo invierno	1	Anual
Jersey cuello alto media cremallera	1	Anual
Forro polar	1	Bienal
Parka invierno	1	Trienal
Botas invierno	1	Bienal
Zapatillas deportivas	1	Anual
Calcetines invierno-verano	4	Anual

##### A.3.- Oficiales de mantenimiento

ARTÍCULO	Nº	PERIODO
Polo manga corta	2	Anual
Polo manga larga	2	Anual
Pantalón trabajo	2	Anual
Pantalón trabajo corto	1	Anual
Sudadera	1	Anual
Forro polar – Parka ligera	1	Bienal
Sandalias piscina	1	Anual
Zapatillas deportivas	1	Anual
Calcetines	3	Anual
Guantes contra riesgos mecánicos	1	Anual
Guantes contra riesgos químicos	1	Anual

#### B) PERSONAL DE OBRAS Y SERVICIOS

##### B.1.- Albañilería

ELEMENTO	PLAZO
Dos camisas de manga corta	Un año
Dos camisas de manga larga	Un año

LUNES, 16 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 198

Dos pantalones largos	Un año
Dos forros polares	Un año
Dos pares de botas, clase III (al menos uno de verano)	Un año
Dos pares de botas de agua, al menos uno clase III	Un año
Cuatro pares de calcetines (invierno/verano)	Un año
Un traje de agua	Según deterioro
Un anorak	Tres años
Un par de guantes contra riesgos mecánicos	Un año
Un par de guantes contra riesgos químicos	Un año

B.2.- Pintura

ELEMENTO	PLAZO
Dos camisas de manga corta	Un año
Dos camisas de manga larga	Un año
Dos pantalones largos	Un año
Dos forros polares	Un año
Dos chalecos de mangas desmontables	Un año
Dos pares de botas, calzado profesional	Un año
Cuatro pares de calcetines (invierno/verano)	Un año
Un anorak	Tres años
Un par de guantes contra riesgos mecánicos	Un año
Un par de guantes contra riesgos químicos	Un año

LUNES, 16 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 198

B.3.- Carpintería

ELEMENTO	PLAZO
Dos polos de manga corta	Un año
Dos polos de manga larga	Un año
Dos pantalones de peto	Un año
Dos forros polares	Un año
Dos chalecos de mangas desmontables	Un año
Dos pares de botas (uno de verano), calzado profesional	Un año
Cuatro pares de calcetines (invierno/verano)	Un año
Un par de guantes contra riesgos mecánicos	Un año
Un par de guantes contra riesgos químicos	Un año

B.4.- Técnico de Servicios

ELEMENTO	PLAZO
Un par de botas con suela antideslizante	Tres años
Un par de zapatos con suela antideslizante	Dos años
Un par de botas de agua con forro	Dos años
Un anorak con forro polar integrable	Tres años
Cuatro pares de calcetines (invierno/verano)	Un año
Un par de guantes en función de los riesgos	Un año

B.5.- Operarios de Parques y Jardines

ELEMENTO	PLAZO
Cuatro camisas (invierno/verano)	Un año
Dos pantalones	Un año
Un pantalón anticorte	Un año
Dos forros polares	Un año
Un traje de agua	Un año
Dos pares de botas, calzado profesional (invierno/verano)	Un año
Un anorak	Tres años
Cuatro pares de calcetines (invierno/verano)	Un año
Un par de botas de agua	Un año
Un par de guantes contra riesgos mecánicos	Un año
Un par de guantes contra riesgos químicos	Un año

LUNES, 16 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 198

C) MEDIO AMBIENTE

ELEMENTO	PLAZO
Un par de botas, calzado profesional	Un año
Un par de botas de agua con forro	Un año
Cuatro pares de calcetines (invierno/verano)	Un año
Un par de guantes contra riesgos mecánicos	Un año
Un chaleco reflectante	Un año
Un anorak con forro polar integrable	Tres años

D) NOTIFICADORES

ELEMENTO	PLAZO
Dos pares de zapatos	Un año
Cuatro camisas (invierno/verano)	Un año
Dos jerseys	Un año
Un anorak con forro polar integrable	Tres años
Dos pantalones	Un año
Cuatro pares de calcetines (invierno/verano)	Un año

E) OPERADOR DE CINE

ELEMENTO	PLAZO
Dos chaquetas de trabajo	Dos años

F) SERVICIO DE EXTINCIÓN DE INCENDIOS:

El personal municipal deberá disponer de la siguiente uniformidad cuyas prendas le serán repuestas por deterioro:

CHAQUETÓN	A caducidad del material o rotura del mismo
CUBRE PANTALÓN	A caducidad del material o rotura del mismo
TRAJE DE AGUA	A caducidad del material o rotura del mismo
VERDUGO	A caducidad del material o rotura del mismo
GUANTES FUEGO	A caducidad del material o rotura del mismo
GUANTES TRABAJO	A demanda
GUANTES CORTE	A demanda
BOTAS INTERVENCIÓN	A caducidad del material o rotura del mismo
ZAPATO PARQUE	1 al año
JERSEY	1 cada dos años
POLO M.LARGA	1 al año
CAMISETAS	2 al año
CHAQUETILLA	1 cada dos años
PANTALON	1 al año

LUNES, 16 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 198

LINTERNA	A caducidad del material o rotura del mismo
CASCO F2	A caducidad del material o rotura del mismo
CASCO F1 Y CUBRENUCAS	A caducidad del material o rotura del mismo
MASCARA ERA Y ESTUCHE	A caducidad del material o rotura del mismo
BOTAS DE GOMA	Por rotura
CRANEALES	Por rotura
CALCETINES	2 al año
PANTALON DEPORTE	1 al año

#### EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL (EPI)

Los EPI de todos y cada uno de los Departamentos, dependerán de las labores a realizar en cada puesto de trabajo. Las características de los elementos del vestuario, calzado y equipo (color, resistencia, etc.), se determinarán en el Comité de Seguridad y Salud Laboral, de acuerdo con la legislación vigente.

LUNES, 16 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 198

## **ANEXO II**

Enfermedades y lesiones graves que, durante la situación de incapacidad temporal, dan lugar a la aplicación de un complemento por la cuantía necesaria hasta alcanzar el cien por cien de las retribuciones.

### **ENFERMEDADES INFECCIOSAS Y PARASITARIAS:**

- Infecciones por salmonella (infección o intoxicación alimentaria por Salmonella).
- Infecciones intestinales Escherichia coli.
- Tuberculosis.
- Brucelosis (fiebre de Malta).
- Erisipela.
- Tétanos.
- Septicemia.
- Gangrena gaseosa (Edema maligno).
- Infección por virus de la inmunodeficiencia humana (VIH).
- Infecciones por virus lentos y enfermedades crónicas del SNC (Enfermedad de Jakob-Creutzfeldt, Encefalopatía espongiiforme subaguda, Panencefalitis esclerosante subaguda, Encefalitis, Leucoencefalitis esclerosante de Van Bogaert, Leucoencefalopatía multifocal progresiva).
- Meningitis enterovírica (meningitis abacteriana, aséptica, vírica).
- Herpes zóster.
- Hepatitis vírica.
- Mononucleosis infecciosa.
- Sarcoidosis.
- Síndrome de Behçet.
- Conjuntivitis adenovírica y hemorrágica.
- Enfermedades sujetas a declaración obligatoria a la Red Nacional de Vigilancia Epidemiológica, recogidas en la normativa vigente en cada momento.

### **ENFERMEDADES ENDOCRINAS, DE LA NUTRICIÓN Y METABÓLICAS Y TRASTORNOS DE LA INMUNIDAD:**

- Bocio difuso tóxico. Enfermedad de Basedow. Enfermedad de Graves.
- Complicaciones Diabetes Mellitus.

### **NEOPLASIAS MALIGNAS. ENFERMEDADES DE LA SANGRE Y DE LOS ÓRGANOS HEMATOPOYÉTICOS:**

- Anemia aplásica y otros síndromes de insuficiencia medular.

### **TRASTORNOS MENTALES:**

- Demencias: Demencia vascular. Demencia por infarto múltiple o psicosis.
- Trastornos esquizofrénicos, Trastorno esquizofreniforme y Psicosis esquizoafectiva.
- Trastorno maniaco, episodio recurrente, Leve, Moderado o Grave, con o sin comportamiento psicótico.
- Trastorno depresivo mayor, episodio recurrente, Leve, Moderado o Grave, con o sin comportamiento psicótico.
- Trastorno bipolar I, episodio más reciente (o actual) mixto, Leve, Moderado o Grave, con o sin comportamiento psicótico.
- Anorexia nerviosa.
- Bulimia nerviosa.

### **ENFERMEDADES DEL SISTEMA NERVIOSO Y DE LOS ÓRGANOS DE LOS SENTIDOS:**

- Migraña crónica resistente a tratamiento.
- Enfermedad de Parkinson y Parkinsonismo secundario.
- Enfermedad de las células del asta anterior:
  - Atrofia muscular espinal.
  - Esclerosis lateral amiotrófica.
  - Atrofia muscular progresiva.
  - Parálisis bulbar progresiva.
  - Parálisis pseudobulbar.
  - Esclerosis lateral primaria.
- Esclerosis múltiple.
- Otras enfermedades desmielinizantes del SNC:
  - Neuromielitis óptica.
  - Encefalitis periaxial concéntrica o difusa.
  - Mielitis aguda.
  - Otras enfermedades desmielinizantes del sistema nervioso central.
- Desprendimiento y defectos de la retina:
  - Desprendimiento de la retina con /sin defecto retiniano.
  - Retinosquiasis y quistes retinianos.
  - Defectos retinianos sin desprendimiento.
  - Otras formas de desprendimiento retiniano.
  - Desprendimiento retiniano no especificado.
- Enfermedad de Ménière.
- Distrofia muscular miotónica. Enfermedad de Steinert.
- Uveítis.

### **ENFERMEDADES DEL SISTEMA CIRCULATORIO:**

- Cardiopatía isquémica:
  - Infarto agudo de miocardio.
  - Otras formas agudas y subagudas de cardiopatía isquémica (Síndrome postinfarto de miocardio, Angina inestable, Angina preinfarto).
  - Infarto de miocardio antiguo.
  - Angina de pecho.
  - Otras formas de cardiopatía isquémica crónica.
- Insuficiencia cardíaca.
- Enfermedad cerebrovascular:
  - Hemorragia subaracnoidea (Hemorragia meníngea, Ruptura de aneurisma cerebral).
  - Hemorragia intracerebral: Hemorragia o ruptura vaso sanguíneo en cerebro.
  - Otra hemorragia intracraneal y hemorragia intracraneal no especificada.
  - Oclusión y estenosis de las arterias precerebrales.
  - Oclusión de arterias cerebrales.
  - Isquemia cerebral transitoria.
- Endocarditis bacteriana aguda y subaguda.
- Enfermedad cardíaca pulmonar aguda.
- Trombosis venosa profunda de extremidad inferior.
- Embolia y trombosis arterial.
- Fibrilación auricular y ventricular.
- Valvulopatías.
- Vasculitis granulomatosa necrotizante: Granulomatosis de Wegener.
- Linfangitis.

LUNES, 16 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 198

**ENFERMEDADES DEL APARATO RESPIRATORIO:**

- Bronquitis Obstructiva Crónica.
- Enfisema.
- Asma obstructiva crónica.
- Neumonía neumocócica.
- Edema agudo de pulmón.
- Edema de Reinke.
- Bronquiectasias.

**ENFERMEDADES DEL APARATO DIGESTIVO:**

- Enteritis regional (enfermedad de Crohn y enteritis granulomatosa).
- Colitis ulcerosa:
  - Enterocolitis ulcerativa (crónica).
  - Ileocolitis ulcerativa (crónica).
  - Proctitis ulcerativa (crónica).
  - Proctosigmoiditis ulcerativa (crónica).
  - Seudopoliposis de colon.
  - Colitis ulcerativa colon izquierdo (crónica).
- Absceso hepático y secuelas de enfermedad hepática crónica:
  - Absceso hepático.
  - Piemia portal, Flebitis de vena portal, Pileflebitis, Piletromboflebitis, Tromboflebitis portal.
  - Encefalopatía hepática, Coma hepático, Encefalopatía porto-sistémica, Intoxicación hepato-cerebral.
  - Hipertensión portal.
  - Síndrome hepatorenal.
- Malabsorción intestinal.
- Cirrosis hepática.
- Pancreatitis aguda.
- Colelitiasis.
- Peritonitis.
- Atresia y estenosis anal.

**ENFERMEDADES DEL APARATO GENITOURINARIO:**

- Fallo renal agudo (insuficiencia renal aguda).
- Nefropatía crónica, estadio IV (grave).
- Enfermedad renal crónica, estadio V, que requiere diálisis crónica.
- Pielonefritis aguda.
- Cálculo riñón y uréter.

**COMPLICACIONES DEL EMBARAZO, PARTO Y PUERPERIO:**

- Complicaciones del embarazo, parto y puerperio.

**ENFERMEDADES DE LA PIEL Y DEL TEJIDO SUBCUTÁNEO:**

- Dermatitis ampollosas.
- Lupus eritematoso.
- Artropatía psoriásica.



LUNES, 16 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 198

**ENFERMEDADES DEL SISTEMA OSTEO-MIOARTICULAR Y TEJIDO CONECTIVO:**

- Artritis reumatoide.
- Espondilitis anquilosante y otras espondilitis inflamatorias. Espondilitis reumatoide.
- Entesopatía vertebral, Sacroileítis, Inflamación de la articulación sacro-ilíaca.
- Desplazamiento disco intervertebral.
- Osteomielitis aguda.
- Artropatía asociada con infecciones.
- Mialgia y miositis, no especificadas (fibromialgias).
- Necrosis ósea aséptica.

**LESIONES:**

- Fracturas cerradas / abiertas.
- Quemaduras a partir de segundo grado, incluido éste.
- Sensibilidad química múltiple:
  - Hipersensibilidad no especificado de otra manera.
  - Idiosincrasia no especificado de otra manera.
  - Reacción alérgica no especificado de otra manera.

LUNES, 16 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 198

### **ANEXO III**

#### **ACUERDO:**

##### **Primera: Objeto y adhesión**

El presente Acuerdo tiene por objeto la determinación de dispensas de asistencia al trabajo y crédito horario correspondientes al ejercicio de funciones de representación y negociación y nombramiento de delegados sindicales, relativo al ámbito de aplicación del Acuerdo.

##### **Segunda: Ámbito de aplicación y vigencia**

1 El presente Acuerdo será de aplicación al personal funcionario, estatutario y laboral del Ayuntamiento de Camargo siendo el ámbito de aplicación directa el establecido para la Mesa General de Negociación del Ayuntamiento previsto en el artículo 36.3 del Estatuto Básico del Empleado Público.

2. Entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por la Mesa General de Negociación y mantendrá su vigencia de forma anual indefinidamente.

3.- Si llegado el vencimiento no mediare denuncia, se entenderá prorrogado tácitamente por periodos anuales. La denuncia se efectuará por cualquiera de las partes firmantes con una antelación mínima de dos meses respecto del vencimiento inicial o, en su caso, al vencimiento de la respectiva prórroga y se formalizará por escrito dirigido a la Alcaldía-Presidencia. Efectuada la denuncia, en el plazo de un mes se convocará la Mesa General de Negociación prevista en el artículo 36.3 del Estatuto Básico del Empleado Público para la búsqueda de un nuevo acuerdo, si así se entiende procedente.

##### **Tercera: Centros de trabajo**

1.- Los trabajadores afiliados a un Sindicato podrán constituir secciones sindicales de conformidad con lo previsto en sus estatutos. La sección sindical es una manifestación de la libertad organizativa del Sindicato que viene amparada por el ejercicio de la acción sindical. Pueden, por tanto, los afiliados constituirla en cualquier centro de trabajo, independientemente del volumen de la plantilla y de la presencia o no del Sindicato en el órgano de representación unitaria.

2.- A efectos de lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto de Libertad Sindical, se entenderá que el Ayuntamiento de Camargo, integrado por todos los órganos, servicios y unidades al servicio del Ayuntamiento, constituye un único Centro de trabajo.

3.- Si se produjera una disminución del número de trabajadores por debajo de los ciento uno, desaparecerá automáticamente el derecho a nombrar delegados sindicales con derecho a crédito horario en estos centros. En sentido contrario se actuaría en caso de que el número de trabajadores se situara por encima de los ciento uno.

4. Los actos de constitución y de modificación, así como los de designación de los delegados sindicales, producirán efectos en los términos fijados en este Acuerdo mediante

LUNES, 16 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 198

la correspondiente comunicación al órgano de gestión de personal competente al efecto Deberá acreditarse con la presentación y entrega de certificación del acta correspondiente, a los efectos de que la sección sindical sea reconocida como tal, y sus representantes puedan disfrutar, sí procede, de los derechos y garantías que las leyes les reconocen.

5.- El número de horas que corresponda a los delegados de la sección sindical, será el que resulte de aplicar lo establecido en el artículo 53 del presente Convenio

#### **Cuarta: Del crédito horario en las Juntas de Personal y Comités de Empresa**

1.- Los miembros de Juntas de Personal, como representantes legales del personal funcionario y estatutario, dispondrán del crédito de horas mensuales que les corresponde de conformidad a la escala establecida en el artículo 41.1.d) del Estatuto Básico del Empleado Público.

2.- Los miembros de Comités de Empresa como representantes legales del personal laboral dispondrán del crédito de horas mensuales que les corresponde de conformidad a la escala establecida en el artículo 53 del presente Convenio.

#### **Quinta: Del uso de los créditos horarios**

1.-El uso de los créditos horarios que se desarrolla en este Acuerdo, se efectúa bajo los criterios de eficiencia del gasto público acorde con las medidas adoptadas para la sostenibilidad de los Servicios Públicos del Ayuntamiento de Camargo para que contribuyan al ejercicio de funciones de representación y negociación y al adecuado desarrollo de los demás derechos sindicales, atendiendo a las peculiaridades de los servicios públicos en cada ámbito de la Administración.

2.- Los representantes de las Juntas de Personal, Comités de Empresa y delegados sindicales preavisarán al responsable de la unidad de la que dependa su centro de trabajo del uso del crédito horario para el desempeño de sus funciones de representación. Esta comunicación se efectuará con una antelación suficiente. Excepcionalmente este plazo de preaviso mínimo podrá incumplirse en casos de urgencia debidamente acreditada.

## Sexta: Recursos para la negociación

1.- La Organización Sindical mayoritaria representada en la Mesa General de Negociación del Ayuntamiento de Camargo previstas en los artículos 34 y 36.3 del Estatuto Básico del Empleado Público dispondrán, para el ejercicio de las funciones de negociación, de la posibilidad de dispensar totalmente de asistencia al trabajo a un único empleado público.

2.- La Alcaldía-Presidencia es el órgano encargado de conceder el permiso sindical contemplado en el apartado anterior para la dispensa a empleado público que preste servicio en el ámbito del Acuerdo y que hayan sido propuesto por la organización sindical.

2.1. La concesión de este permiso sindical se ajustará a los siguientes criterios:

- a) El permiso se concederá para la realización de actividades de negociación, representación y un apropiado desarrollo del resto de sus funciones sindicales.
- b) El permiso supondrá la dispensa total de obligación de asistencia al puesto de trabajo, con liberación de la integridad del cumplimiento de la jornada.
- c) El permiso sindical tendrán la duración mínima de un año, excepto causa justificada debidamente acreditada, y finalizará con la vigencia del Acuerdo. Con cada prórroga del Acuerdo será precisa una nueva solicitud de permiso, pudiendo recaer en el mismo empleado público.
- d) Quien disfrute de este permiso permanecerá en situación de activo y conservará todos los derechos profesionales que les sean de aplicación, incluidos los de carácter retributivo.

2.3. La concesión de este permiso sindical se ajustará al siguiente procedimiento:

- a) Las solicitudes para la concesión del permiso sindical se formulará por la Sección Sindical en escrito dirigido a la Alcaldía-Presidencia órgano competente para la tramitación del procedimiento de concesión de permisos sindicales (dispensas totales de asistencia al trabajo) y su resolución. En dicho escrito deberán constar los datos personales y administrativos del empleado público.
- b) Por el Servicio de Recursos Humanos se comprobará que la solicitud cumple con los requisitos establecidos en este Acuerdo.
- c) El permiso sindical regulados en este apartado se concederán mediante resolución expresa de la Alcaldía-Presidencia, que se dictará en el plazo de un mes a contar desde la presentación de la solicitud en el Registro General del Ayuntamiento, entendiéndose estimada en caso de que no hubiera sido resuelta en el plazo indicado.

LUNES, 16 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 198

Esta resolución se comunicará a la Organización Sindical afectada, al Servicio en el que preste servicios el empleado público y al propio empleado público a cuyo favor se otorgue, desplegando efectos desde el día siguiente al de la notificación al interesado.

2.4. El permiso sindical concedido de acuerdo con lo establecido en el punto anterior será revocados por la Administración, cuando se produzca alguna de las siguientes causas:

- a) Solicitud de la Sección Sindical proponente, transcurridos, al menos, seis meses a contar desde la fecha de inicio de la vigencia de la dispensa.
- b) Finalización del plazo máximo de duración del permiso sin que se haya instado la prórroga del mismo.
- c) Cambio de situación administrativa o de Administración del empleado público designado que dé lugar a la modificación de las circunstancias tenidas en cuenta para la concesión del permiso.
- d) Realización de actividades que incurran en causa de incompatibilidad de las previstas en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, sobre Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.
- e) Incumplimiento de la finalidad para la que se concedieron, previa concesión de trámite de alegaciones a fin de que la correspondiente organización sindical pueda efectuar las que considere oportunas.
- f) Realización de actividades sindicales fuera del ámbito de la Administración del Ayuntamiento de Camargo, excepto las que hayan de desarrollarse dentro de la estructura federal o confederal de la Organización Sindical a que se pertenezca. Constará así en el expediente tramitado, previa concesión de trámite de alegaciones a fin de que la correspondiente organización sindical pueda efectuar las que considere oportunas.

2.5. El permiso sindical se revocará mediante resolución de la Alcaldía, quien la notificará a la Organización Sindical, al Servicio de adscripción y al empleado público afectado.

3. Las horas utilizadas en reuniones convocadas por la propia Administración no se computarán como uso de crédito horario a los empleados públicos que asistan a la misma atendiendo a la convocatoria efectuada. Esta garantía se aplicará al número de empleados públicos que coincida con el número de asistentes que corresponda a cada Organización Sindical en las Mesas de Negociación y Comisiones constituidas en función de la representatividad de la organización sindical. Este criterio no será de aplicación para aquellos empleados públicos que asistan en base a cualquier circunstancia que no sea la descrita. Lo anteriormente dispuesto no será de aplicación a los representantes que se encuentren dispensados totalmente.

Corresponderá a los órganos competentes en materia de control horario adoptar las medidas precisas para su adecuado control y seguimiento de las ausencias del puesto de trabajo.

LUNES, 16 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 198

#### **Séptima: De las unidades electorales**

1. La representación del personal al servicio de la Administración del Ayuntamiento de Camargo se estructura en los siguientes órganos específicos de representación unitaria:

- a) Personal con relación de carácter administrativo o estatutario: Se constituirá una única Junta de Personal.
- b) Personal con relación de carácter laboral: Se constituirá un Comité de Empresa para el personal laboral que presta servicios en la totalidad de los centros y establecimientos del Ayuntamiento de Camargo.

#### **Octava: Comisión de seguimiento**

1. Se constituye una Comisión Paritaria de Seguimiento de las garantías establecidas en este Acuerdo, que estará compuesta por un miembro de cada una de las Organizaciones Sindicales firmantes e igual número de miembros de la Administración. Los acuerdos de la Comisión requerirán la mayoría de cada una de las partes. La mayoría social se determinará en proporción a la representatividad alcanzada en este ámbito por cada Organización Sindical.

2. Esta comisión tendrá las siguientes funciones:

Vigilancia, control, seguimiento y evaluación de los contenidos de este Acuerdo.

- a) Interpretación que pueda derivarse de su clausulado.
- b) Adecuación, con los criterios contemplados en el Acuerdo, de los permisos, dispensas y horas derivadas de los resultados de los procesos electorales.

### **CLÁUSULAS ADICIONALES**

#### **PRIMERA**

A los empleados públicos que disfruten de los permisos sindicales regulados en este Acuerdo, les será de aplicación el régimen general de incompatibilidades previsto para el personal al servicio del Ayuntamiento de Camargo.

En los procedimientos que se inicien por empleados públicos con dispensa total de asistencia al trabajo para autorizar una segunda actividad pública o reconocer una segunda actividad de carácter privado, se considerará que los solicitantes están a todos los efectos en activo y, por lo tanto, deberán cumplir todos los requisitos establecidos en la vigente legislación (retribuciones, horario, etc.) como si estuvieran desempeñando el puesto de trabajo del que se encuentran dispensados.

#### **SEGUNDA**

Los empleados públicos que dispongan de dispensa total de asistencia al trabajo, bien por utilización de horas de la bolsa, bien por disfrute de permisos retribuidos, serán sustituidos en la medida en que el órgano competente por razón de la materia lo considere necesario y las necesidades del servicio lo aconsejen, y siempre que lo permita la dotación presupuestaria.

LUNES, 16 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 198

### CLÁUSULA FINAL

Las condiciones del presente Acuerdo forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.

En el supuesto de que los órganos judiciales competentes declararan la nulidad total o simplemente parcial del presente Acuerdo, las partes se comprometen, en el plazo de treinta días, a renegociar otro nuevo, ajustado a la legalidad. Transcurrido dicho plazo sin haber alcanzado un nuevo acuerdo, cuantas disposiciones, dispensas de asistencia al trabajo o créditos horarios hubieran sido reconocidos en el mismo perderán su vigencia dejando de tener validez.

2017/8835

CVE-2017-8835