

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

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2017-8836 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo sobre condiciones de trabajo de los funcionarios del Ayuntamiento de Camargo suscrito por la Mesa General de Negociación para el período 2017-2019.*

Código 39100102132017.

Visto el Acuerdo sobre condiciones de trabajo de los funcionarios del Ayuntamiento de Camargo, para el período comprendido entre el 1 de agosto de 2017 y el 31 de diciembre de 2019, suscrito por la Mesa General de Negociación del mismo con fecha 7 de agosto de 2017 y aprobado posteriormente por el Pleno del Ayuntamiento en sesión ordinaria el día 28 de agosto de 2017; y de acuerdo con la Disposición Adicional Segunda del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Acuerdos y Convenios Colectivos de trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre Asunción de Funciones y Servicios Transferidos, así como el Decreto 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 su publicación 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

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

S E C C I Ó N 1ª

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Cláusula 1.- ÁMBITO FUNCIONAL

El presente Acuerdo regula las condiciones de trabajo del personal funcionario de carrera o interino del Ayuntamiento de Camargo.

Igualmente, regulará, con carácter supletorio, las condiciones de trabajo de los funcionarios de empleo o personal eventual de dicho Ayuntamiento, en todos aquellos aspectos no previstos en sus acuerdos de nombramiento.

Cláusula 2.* ÁMBITO TEMPORAL

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

Cláusula 3.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Las condiciones establecidas en este Acuerdo forman un todo indivisible y para su aplicación serán consideradas globalmente.

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

La entrada en vigor de este Acuerdo 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 funcionarios o empleados municipales.

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

Cláusula 4.- VIGILANCIA E INTERPRETACIÓN DEL ACUERDO

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

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

De mutuo acuerdo, podrá nombrarse un mediador o mediadores, cuando no resulte posible llegar a un acuerdo en la negociación o surjan conflictos en el cumplimiento de los acuerdos, según establece el artículo 38 de la Ley 9/1987, de 12 de julio, modificado por Ley 7/1990, de 19 de julio.

Cláusula 5.- NORMA MÁS FAVORABLE

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

Cláusula 6.- DENUNCIA Y APLICACIÓN ÍNTEGRA

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

S E C C I Ó N 2ª

INGRESO Y PROMOCIÓN INTERNA

Cláusula 7.- OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO

El Ayuntamiento, una vez realizado el Estudio Organizativo acordado por el Pleno de la Corporación en sesión celebrada en octubre de 2003, y junto con la implantación del mismo, promoverá la negociación con los representantes sindicales del personal municipal, 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.

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

Así mismo, se negociarán los puestos de trabajo que deban pasar a integrarse dentro de la plantilla de personal a través de los procesos de consolidación de empleo conforme a la Ley 3/2017 de 27 de Junio. 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.

No se podrán realizar prestaciones de trabajo temporal en régimen de colaboración social al amparo de lo dispuesto en el R.D. 1445/82, en más de un 20 % respecto del número de personal existente en plantilla.

Cláusula 8.- PROVISIÓN DE VACANTES, MOVILIDAD Y PROMOCIÓN INTERNAS

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 funcionarios que/te^ deseen, siempre que reúnan los requisitos exigido 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 Acuerdo, se determinará la normativa o régimen específico que regule para el personal funcionario del Ayuntamiento de Camargo dichos sistemas. Tal normativa o régimen pasará a formar parte del presente Acuerdo, de forma automática, a partir de su aprobación mediante el procedimiento reglamentario, como un Anexo del mismo.

Cláusula 9.- SELECCIÓN DEL PERSONAL

La selección de personal se hará de acuerdo con la Oferta de Empleo Público de Personal Funcionario, mediante convocatoria pública, en la que se garanticen, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como publicidad.

Cláusula 10.- TRIBUNALES

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

Cláusula 11. NOMBRAMIENTOS PROVISIONALES, SUSTITUCIONES Y TRABAJOS DE SUPERIOR CATEGORÍA

Cuando un funcionario 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 retribuciones asignadas a dichos puestos, desde el primer día de su desempeño.

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

Cláusula 12.- BOLSA DE EMPLEO Y COBERTURA INTERINA

La Corporación se compromete a constituir una Bolsa de Empleo destinada a cubrir de forma interina, los 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 en 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.

S E C C I Ó N 3ª

RETRIBUCIONES ECONÓMICAS

Cláusula 13.- IGUALDAD DE SALARIOS

La cuantía global de retribuciones en cómputo anual a los puestos de trabajo cubiertos por el personal funcionario, será igual al de los puestos

equivalentes del personal laboral, en aplicación del principio de "*a igual puesto y funciones igual retribución*", al margen de los conceptos y cuantías de cada uno.

Cláusula 14.- AUMENTO DE RETRIBUCIONES

Durante el período de vigencia del Acuerdo las retribuciones del personal municipal experimentarán el incremento que, al 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 los representantes de los funcionarios firmantes del presente Acuerdo, establecerá una Valoración de Puestos de Trabajo en la que se determinen las retribuciones concretas de dichos puestos. Los conceptos y cuantías retributivos que se destinen a dichos objetivos figurarán recogidos en las tablas retributivas del Anexo II de este Acuerdo.

Cláusula 15.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

Las pagas extraordinarias de los funcionarios en servicio activo serán las que reglamentariamente se establezcan.

Cláusula 16.- COMPENSACIÓN POR JORNADA PARTIDA

Los funcionarios que realicen jornada partida integrarán en su complemento específico un complemento salarial por importe del 7,5% de su salario base. Este complemento no se devengará en la cuantía que corresponde a las pagas extraordinarias.

Cláusula 17.- INDEMNIZACIONES POR RAZÓN DEL SERVICIO

Los funcionarios 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 de servicio.

Cláusula 18.- GARANTÍA DE SALARIOS POR I. L. 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.

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

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 **acuerdo**, 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 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

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

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.

Cláusula 19.- 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.

S E C C I Ó N 4ª

JORNADA Y HORARIOS DE TRABAJO

Cláusula 20.- DISTRIBUCIÓN DE JORNADA

La distribución de la jornada y la fijación de los horarios de trabajo se realizará 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 Acuerdo.

Cláusula 21.- 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.

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).

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

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

Estos horarios se modificaran 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.

Cláusula 22.- SERVICIOS EXTRAORDINARIOS

Se suprimirán los servicios extraordinarios excepto en casos excepcionales de necesidad.

El pago de servicios extraordinarios se abonará con un recargo del 75% sobre la hora ordinaria en días laborables y de un 125% los prestados en días no laborables y en horas nocturnas.

La remuneración de dichos servicios se llevará a cabo compensándose preferentemente en tiempo (el tiempo efectivamente trabajado con el recargo que proceda), según lo establecido anteriormente, en el mes siguiente a su realización.

Podrán también abonarse mediante el pago de los mismos, siendo su valor el resultante de la aplicación de las siguientes fórmulas:

H.E. EN DÍAS (Salario base + Complementos + Antigüedad) x 1
'75
LABORABLES=

Nº de horas de trabajo anuales según calendario

H.E. EN DÍAS
NO LABORABLES (Salario base + Complementos + Antigüedad) x 2'25
Y H.E. NOCTURNAS =-----
Nº de horas de trabajo anuales según calendario

Mensualmente se informará a los representantes de los funcionarios (Junta de Personal), de todos los servicios extraordinarios realizados en los distintos servicios.

Cláusula 23.- PAUSA LABORAL DURANTE EL HORARIO DE TRABAJO

Los funcionarios que desempeñen su trabajo en jornada continuada igual o superior a 5 horas, disfrutarán de una pausa de treinta minutos, computable como trabajo efectivo. Esta interrupción no podrá afectar a la buena marcha de los servicios.

Cláusula 24.- TIEMPO DE ASEO

Los funcionarios adscritos a servicios en los que se manipulen productos químicos, tóxicos, etc., tendrán derecho al tiempo necesario, computable como trabajo efectivo, para la eliminación de dichos productos.

Cláusula 25.- 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 funcionarios, 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 funcionarios tienen derecho a conocer su periodo vacacional con

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

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 períodos de disfrute de las vacaciones coincidirán en la franja temporal de cierre.

Se establece, en los términos establecidos por la normativa reguladora del empleo público, hasta un máximo de cuatro días adicionales de vacaciones en función del tiempo de servicios prestados por los funcionarios.

NORMA GENERAL VACACIONES : 22 DÍAS	
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

Cláusula 26.- 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.

S E C C I Ó N 5ª

PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Cláusula 27.- DERECHO A PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

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

Cláusula 28.- 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 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 dentro del mismo municipio.

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.

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 10 de enero del año siguiente, salvo circunstancias derivadas del funcionamiento del servicio que exijan su aplazamiento hasta el 31 de Enero.

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.

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

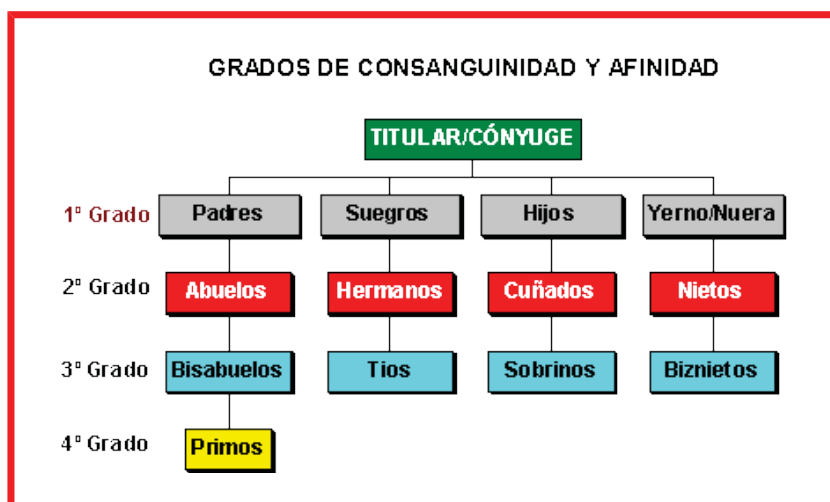
l) Permiso por asuntos particulares por antigüedad, se establecen dos días adicionales de permiso por asuntos particulares al cumplir el sexto trienio, incrementándose, como máximo, en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

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 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

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

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.

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 **veintiocho** 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.

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.

Cláusula 29.-LICENCIAS

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

Cláusula 30.- EXCEDENCIAS

Las excedencias se rigen por la normativa vigente aplicable. Cuando el funcionario 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 efectos la excedencia.

S E C C I Ó N 6ª

ASPECTOS SOCIALES

Cláusula 31- AYUDA POR HIJO NACIDO O ADOPTADO

El Ayuntamiento pagará a cada funcionario la cantidad de 175 €, en una paga única, en concepto de ayuda por hijo nacido o adoptado, sin perjuicio de lo que pudieran abonar otras instituciones u organismos.

Cuando ambos cónyuges sean funcionarios 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.

Cláusula 32.- AYUDA PARA REALIZAR ESTUDIOS

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

El beneficiario de este derecho será el funcionario, siendo los sujetos causantes del mismo el propio funcionario y además, su cónyuge e hijos, siempre que formen parte de la unidad familiar, dependan económicamente del funcionario y no realicen trabajo retribuido o perciban pensión cuyas cuantías sean iguales o superiores al S.M.I.

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

- Guardería o enseñanza primaria: 130 €.
- Enseñanza secundaria o equivalente: 216 €
- Enseñanzas superiores o universitarias: 346 €

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 de este Ayuntamiento, el derecho a la percepción cuando 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.

Cláusula 33.- AYUDAS POR DISCAPACIDAD

Todo funcionario 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 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. En otro caso, la concesión o no de la ayuda será informada por la Comisión Paritaria.

Cuando un funcionario sea jubilado por incapacidad para su profesión habitual (incapacidad permanente total), el funcionario, tendrá derecho a una

recolocación en otro puesto de trabajo de su misma o inferior grupo de titulación y de complemento de destino 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 funcionarios 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.

Cláusula 34.- AYUDAS PARA HIJOS DISCAPACITADOS

El Ayuntamiento colaborará con los funcionarios 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 funcionarios 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.

Cláusula 35.- SUBVENCIONES

El Ayuntamiento concederá a sus funcionarios, 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:

- Para 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.

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

- 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.

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

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

Serán beneficiarios de estas ayudas, los funcionarios, y los sujetos causantes el propio funcionario y además, su cónyuge e hijos, siempre que formen parte de la unidad familiar, dependan económicamente del funcionario y no realicen trabajo retribuido o perciban pensión cuyas cuantías sean iguales o superiores a I S.M.I.

Cuando ambos cónyuges sean empleados de este Ayuntamiento, el derecho a la percepción cuando 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.

Cláusula 36.- OTRAS AYUDAS

Las solicitudes de ayudas que no tengan cabida en el artículo anterior, serán estudiadas en la Comisión Paritaria para su propuesta, en su caso, a la Corporación, quién determinará 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.

Cláusula 37.- ANTICIPOS PERSONALES

Se creará una bolsa de 17.316 €, en partida ampliable, para la concesión de anticipos de hasta cuatro mensualidades brutas a los funcionarios, con un máximo de 5.100 € por funcionario, 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

Cláusula 38.- PRÉSTAMOS PARA VIVIENDA

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

El importe máximo a conceder a cada funcionario 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 plantilla municipal, al menos durante un año ininterrumpido con antelación a la fecha de solicitud de préstamo.

Cláusula 39.- 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 funcionario 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 €

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

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 incrementara 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 funcionario interino, 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.

Cláusula 40.- ASISTENCIA JURÍDICA

El Ayuntamiento garantizará la asistencia jurídica de todos los funcionarios que la precisen por razón 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 "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.

Cláusula 41.- FORMACIÓN PROFESIONAL

La formación de los funcionarios se efectuará de acuerdo con la legislación vigente.

La Corporación junto con la representación sindical, a través de la Mesa de Formación, elaborarán un Plan de Formación Continua Propio, por el que anualmente se programarán cursos y acciones formativas, dirigidos a todos los empleados municipales.

El Ayuntamiento fijará en los presupuestos municipales anuales una partida destinada a la formación del personal municipal.

Cláusula 42.- SEGURO DE ACCIDENTES

La Corporación concertará una póliza de seguro de accidentes a favor del personal municipal, estableciendo las siguientes:

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

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.

Cláusula 43.- RENOVACIÓN DEL PERMISO DE CONDUCCIÓN Y DE 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.

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

En los casos de funcionarios 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.

Cláusula 44.- RECONOCIMIENTO DE 25 AÑOS DE SERVICIOS

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.

Cláusula 45.- 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

S E C C I Ó N 7ª

JUBILACIÓN Y DERECHOS PASIVOS

Cláusula 46.- JUBILACIONES ANTICIPADAS

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 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.

Cláusula 47.- 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.

S E C C I Ó N 8ª

FOMENTO DEL EMPLEO

Cláusula 48.- 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, comprometiéndose la Corporación al estricto cumplimiento de las mismas como medida de fomento del empleo.

Cláusula 49.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Ambas partes, conscientes del paro existente, y con el objetivo de favorecer la creación de empleo, consideran necesaria la limitación de los 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 los servicios extraordinarios que se realicen de forma habitual, permitiéndose exclusivamente aquellos que sean de absoluta necesidad para el servicio. A tal efecto, la realización de estos servicios extraordinarios deberá ser encomendada por el Jefe del Servicio, previo conocimiento y autorización de la Alcaldía o concejal en quien delegue. Todo servicio extraordinario realizado sin éste requisito previo no tendrá la consideración de tal.

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

B) Sólo tendrán la consideración de servicios extraordinarios los realizados para prevenir y reparar siniestros, así como aquellas averías que afecten al buen servicio tanto del Ayuntamiento como de la Comunidad, y todos aquellos que se determinen de acuerdo al apartado A) de esta cláusula.

C) Los funcionarios que presten servicios extraordinarios en virtud de lo dispuesto en los apartados A) y B) de esta cláusula, tendrán derecho a la compensación de los mismos en tiempo o mediante el abono económico. Dicha compensación se realizará conforme a los valores/hora establecidos en la Cláusula 22 de este Acuerdo.

En todo caso, el abono económico de las horas correspondientes a servicios extraordinarios realizadas, no podrá exceder de 80 al año, . siendo obligatorio que las que excedan de 80 horas anuales se abonen mediante su compensación en descanso.

D) La realización de servicios extraordinarios seguirá un riguroso orden

S E C C I Ó N 9ª

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Cláusula 50.- 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.

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

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

Cláusula 51.- RECONOCIMIENTO MÉDICO

Anualmente se efectuará un reconocimiento médico a los funcionarios, 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 supervisadas por el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral, podrá exigir una revisión médica de funcionarios 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.

Cláusula 52.- PRENDAS DE TRABAJO INDIVIDUAL (EPI) Y EQUIPOS DE PROTECCIÓN

El Ayuntamiento proveerá a los funcionarios afectados 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 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 funcionarios 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.

S E C C I Ó N 10ª

DERECHOS SINDICALES

Cláusula 53.- DERECHOS SINDICALES

Se estará a lo establecido legalmente en las distintas normas de aplicación y en el anexo III del presente acuerdo.

Artículo 54.- DELEGADOS DE PREVENCIÓN

Los Delegados de Prevención podrán ser designados de entre todos los funcionarios por la Junta de Personal, de acuerdo con la escala establecida en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Y dispondrán cada uno de ellos para el ejercicio de sus funciones, de un crédito de horas mensuales retribuidas, de acuerdo con la siguiente escala:

Hasta 100 funcionarios: 20 horas

De 101 a 250 funcionarios: 30 horas

De 251 a 500 funcionarios: 35 horas

Cláusula 55.- DERECHOS Y COMPETENCIAS DE LA JUNTA DE PERSONAL

Es competencia de la Junta de Personal, la defensa de los intereses generales y específicos de los funcionarios del Ayuntamiento de Camargo, y en particular la negociación de sus condiciones salariales, sindicales y sociales cuando lo autorice la legislación vigente.

La Junta de Personal deberá ser informada de las siguientes materias y tendrá las siguientes competencias, sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley 9/87, de 12 de junio, la Ley 7/1990, de 19 de julio y L.O.L.S., citadas en la cláusula anterior.

A.- En todas las cuestiones que afecten a los funcionarios municipales y que se traten en las Comisiones Informativas.

A estos efectos, se enviará a la Junta de Personal el Orden del Día de las convocatorias que correspondan, cuando se traten asuntos en los que se requiera informe de la citada Junta y se entienda necesaria su presencia.

B.- Ser informada con carácter previo, a la adopción de todos los acuerdos y resoluciones en materia de personal referentes a premios y sanciones.

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

C- Tendrán acceso y podrán emitir informe en cualesquiera otros expedientes en materia de personal, previa petición formulada al efecto. de prestación de servicios, condiciones de seguridad e higiene, salud laboral y en el desarrollo del trabajo, régimen de asistencia, seguridad y previsión social en lo que sea competencia de la Corporación.

Lo señalado en el apartado anterior, se concretará a las siguientes competencias:

1.- En el caso de adopción de medidas disciplinarias por supuestas faltas de cualquier funcionario, la Corporación informará paralelamente al funcionario y a la Junta de Personal al iniciarse la tramitación del expediente o sanción. En estos supuestos, La Junta de Personal podrá emitir informe al respecto para su consideración por la Corporación.

2.- La Junta de Personal podrá hacer propuestas a la Corporación sobre materias relativas a obras sociales, Seguridad Social y Salud Laboral así como cualquier otra que considere oportuna en relación con estas materias.

3.- La Corporación reconoce el derecho de huelga de los funcionarios, de conformidad con la legislación vigente, siempre que se respeten los servicios mínimos que debe prestar el Ayuntamiento como Administración Pública que es, a excepción de la Policía Local, que se atenderá a lo previsto en la Ley Orgánica 2/86, de 13 de marzo de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

4.- La Junta de Personal intervendrá en la gestión de obras sociales establecidas por el Ayuntamiento en beneficio de sus funcionarios o familiares.

5.- La Junta de Personal conocerá trimestralmente las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas; los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias; los índices de siniestralidad; los estudios periódicos del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que el Comité de Seguridad y Salud Laboral realiza.

La Corporación facilitará a la Junta de Personal el local y los medios necesarios para el cumplimiento de sus funciones.

Todos los centros de trabajo dispondrán de tabloneros de anuncios sindicales, de dimensiones suficientes y espacios visibles para la información de la Junta de Personal. Su puesta en práctica será llevada a cabo por los responsables de cada dependencia, de acuerdo con la Junta de Personal.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA.- Jornada y horarios especiales.

Se entienden 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 **específico**.

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.

SEGUNDA.- 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 Acuerdo sobre jornada, retribuciones económicas, ayudas, etc., serán de aplicación automática en este Ayuntamiento.

TERCERA.- Interpretación sobre causantes o beneficiarios de derechos de carácter social por circunstancias familiares.

Los derechos de carácter social reconocidos en el presente Acuerdo, cuyos causantes o beneficiarios sean el cónyuge o familiares por afinidad, se entenderán también para las parejas de hecho y sus familiares por afinidad.

Asimismo, se aplicarán al funcionario los mismos derechos que pudieran derivarse para situaciones generadas por su pareja de hecho y familiares de ésta, cuando se refieran a cónyuge o familiares por afinidad.

Para que sea efectivo lo dispuesto en los dos apartados anteriores, será necesario que tal relación de hecho se acredite por la inscripción en un registro establecido al efecto o mediante certificación de convivencia con declaración jurada del interesado.

CUARTA.- Proceso 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 encuadren en la plantilla de personal laboral siendo desempeñados por personal laboral fijo, al que para su ingreso y desempeño de puesto 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.

En todo caso, los procesos de funcionarización se ajustaran a las normas y procedimientos llevados a efecto por la Administración del Estado en tal sentido.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA.- Aplicación de los incrementos retributivos sobre la cuantía destinada a Valoración de Puestos de Trabajo y demás retribuciones.

Los importes destinados a Valoración de Puestos de Trabajo y demás retribuciones, se incrementarán cada año en los porcentajes que fije la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal de la Administración Pública, cada uno de dichos años, sin perjuicio de las adecuaciones retributivas que, con carácter singular y excepcional, resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, por la variación del número de efectivos asignados a cada programa o por el grado de consecución de los objetivos fijados al mismo.

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

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

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

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

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

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
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

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

CAMISETAS	2 al año
CHAQUETILLA	1 cada dos años
PANTALON	1 al año
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

G) POLICIA LOCAL

1.- Vestuario y calzado en general.

ELEMENTO	PERIODO
Una gorra de plato (azul marino)	Dos años
Dos gorras de campaña con damero (azul marino)	Dos años
Dos polos de invierno	Dos años
Dos polos de verano	Dos años
Una camisa de semi-gala azul celeste.	Dos años
Una camisa de gala (blanca).	Tres años
Una corbata azul	Dos años
Una corbata negra	Tres años
Dos pantalones de invierno	Dos años
Dos pantalones de verano	Dos años
Un pantalón de gala.	Dos años
Tres pares de calcetines de invierno	Dos años
Tres pares de calcetines de verano	Dos años
Un par de guantes anti-corte	Tres años
Un par de guantes de invierno	Tres años
Un par de guantes de gala (blancos)	Tres años
Un par de zapatos negros	Un año
Un par de botas negras impermeables y transpirables, con membrana gore-tex	Dos años
Un polar cortavientos	Cuatro años
Un anorak de color azul marino y de alta visibilidad,	Cuatro años

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

impermeable y transpirable, con membrana gore-tex	
Una chaqueta polar integrable en el anorak, cortavientos	Dos años
Un cubre pantalón, impermeable y transpirable, con tiras reflectantes a juego con el anorak	Cuatro años
Dos camisetas térmicas	Dos años
Una Guerrera	Según deterioro o cambio de complejión

2.- Policías de nuevo ingreso.

ELEMENTO
Una gorra de plato (azul marino)
Dos gorras de campaña con damero (azul marino)
Dos polos de invierno
Dos polos de verano
Una camisa de semi-gala azul celeste.
Una camisa de gala (blanca).
Una corbata azul
Una corbata negra
Dos pantalones de invierno
Dos pantalones de verano
Un pantalón de gala.
Tres pares de calcetines de invierno
Tres pares de calcetines de verano
Un par de guantes anti-corte
Un par de guantes de gala (blancos)
Un par de guantes de invierno
Un par de zapatos negros
Un par de botas negras impermeables y transpirables, con membrana gore-tex
Un polar cortavientos
Un anorak de color azul marino y de alta visibilidad, impermeable y transpirable, con membrana gore-tex
Una chaqueta polar integrable en el anorak, cortavientos
Un cubre pantalón, impermeable y transpirable, con tiras reflectantes a juego con el anorak
Dos camisetas térmicas
Un Guerrera

A los policías de nuevo ingreso les corresponderá, además de lo dispuesto en el apartado 2 de este anexo, lo contenido en los apartados 3, 4 y 5 para el resto de policías.

En los casos de primera entrega, esta se realizará lo antes posible, a partir de la incorporación de los/as nuevos/as policías.

Los/as policia de nuevo ingreso, para la renovación de sus prendas de trabajo y equipo, se acogerán a los plazos y condiciones establecidos para los demás policías, tomando como fecha de referencia su incorporación al cuerpo.

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

3.- Instrumentos de defensa.

Elemento	Periodo
Una pistola con un cargador de repuesto	Según deterioro
Munición (200 cartuchos)	Un año
Un par de grilletes	Según deterioro
Un bastón extensible, ASP, modelo F21	Según deterioro
Un silbato con cadena y pinza de sujeción	Según deterioro
Un chaleco anti-balas, anti-corte, anti-pinchazos y unipersonal	Según deterioro o cambio de complejión

4.- Accesorios.

Elemento	Periodo
Dos cinturones, uno de campaña y uno de gala (cuero)	Según deterioro
Una funda de pistola	Según deterioro
Una funda de grilletes	Según deterioro
Una funda de cargador	Según deterioro
Una funda o soporte de bastón extensible	Según deterioro
Un chaleco reflectante de alta visibilidad	Cuatro años
Un buff o braga con forma de tubo	Según deterioro
Un cable de transmisiones moderno	Según deterioro

5.- Distintivos y divisas.

Elemento	Periodo
Dos placas policiales, una de pecho y otra de cartera.	Según deterioro.
Un carnet de identificación profesional	Cinco años.
Una cartera par portar placa y carnet profesionales	Según deterioro.
Distintivos de pecho y brazo	Según deterioro
Un alfiler de corbata (reproducción placa policial)	Según deterioro
Dos distintivos de gorra (reproducción placa policial)	Según deterioro

Aquellas prendas de trabajo como el anorak, la chaqueta polar, guerrera, polos..., que son utilizados como prendas exteriores, al momento de su entrega, deberán portar los correspondientes distintivos y divisas de pecho y hombros.

Todos los elementos del vestuario, calzado y equipo policiales serán sustituidos lo antes posible por otros nuevos, en caso de deterioro, debiendo hacer entrega de los dañados al recibir los nuevos.

Las policías, con justificación médica y previa autorización de la Alcaldía, durante el periodo de embarazo podrán adaptar la uniformidad a su situación personal, o incluso ser eximidas de vestir uniforme policial.

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

Si durante la vigencia de este acuerdo, en la prestación del servicio policía se introdujeran cambios (creación de especialidades, motoristas, o cualesquiera otros), que exigieran la modificación del vestuario, calzado o equipo de los funcionarios/as de policía, se adaptará lo contenido en este anexo a las nuevas circunstancias, teniendo en cuenta lo dispuesto en la Cláusula 52 De este Acuerdo y demás normativa aplicable.

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.

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.

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

- 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.
- Uveitis.

ENFERMEADES 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.

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

- Embolia y trombosis arterial.
- Fibrilación auricular y ventricular.
- Valvulopatías.
- Vasculitis granulomatosa necrotizante: Granulomatosis de Wegener.
- Linfangitis.

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.

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 constituir la 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.

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

3.- Si se produjera una disminución del número de trabajadores por debajo de los doscientos cincuenta, 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 doscientos cincuenta.

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 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 la cláusula 53 del presente Acuerdo.

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 la cláusula 53 del presente Acuerdo.

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.

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

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

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.

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

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

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.

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.

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

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.

[2017/8836](#)

CVE-2017-8836