



I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

• OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE EMPLEO, INDUSTRIA Y TURISMO

RESOLUCIÓN de 22 de marzo de 2017, de la Consejería de Empleo, Industria y Turismo, por la que se ordena la inscripción del Acuerdo Regulador de las Condiciones de Trabajo del Personal Funcionario del Ayuntamiento de Salas, en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependiente de la Dirección General de Trabajo.

Vista la solicitud de inscripción de convenio colectivo presentada por la Comisión Negociadora del Acuerdo Regulador de las Condiciones de Trabajo del Personal Funcionario del Ayuntamiento de Salas (expediente P-001/2017, código 33004430132006), a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del Principado de Asturias, suscrito por la representación legal del Ayuntamiento y de los trabajadores el 3 de enero de 2017, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 38.6, de la Ley 7/2007, de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público, en el art. 90, números 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 14 de agosto de 2015, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Empleo, Industria y Turismo, en el titular de la Dirección General de Trabajo, por la presente,

RESUELVO

Ordenar su inscripción en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del Principado de Asturias, con funcionamiento a través de medios electrónicos, dependiente de la Dirección General de Trabajo, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Oviedo, 22 de marzo de 2017.—El Consejero de Empleo, Industria y Turismo.—P.D., autorizada en Resolución de 14-8-2015, publicada en el BOPA núm. 191, de 18-VIII-2015, el Director General de Trabajo.—Cód. 2017-04199.

ACTA DE OTORGAMIENTO DEL ACUERDO REGULADOR DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL FUNCIONARIO DEL AYUNTAMIENTO DE SALAS 2016/2020

En Salas, a 3 de enero de 2017, bajo la Presidencia del Alcalde de Salas D. Sergio Hidalgo Alonso, y actuando como Secretario D. José Antonio Soto López, Secretario General del Ayuntamiento de Salas, se reúnen en el Salón de Plenos del Ayuntamiento de Salas, a las 9,30 horas, las personas abajo relacionadas, al objeto de proceder a la firma del Acuerdo Regulador de las condiciones de trabajo del Personal Funcionario del Ayuntamiento de Salas.

Por el Ayuntamiento de Salas:

D. Sergio Hidalgo Alonso (Alcalde-Presidente).

D. Egidio Rodríguez Álvarez (Concejal de Personal).

D. José Antonio Soto López (Secretario General del Ayuntamiento) que actúa como Secretario.

Por la representación de los trabajadores:

D. José Manuel Fernández Alonso (FSP-UGT).

D. Luis Ángel Ardura Rubio (FSP-UGT) Asesor.

Ambas partes,

ACUERDAN

Primero.—Reconocerse mutua legitimación y capacidad para la negociación de un Acuerdo Regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Salas y por tanto para firmar el presente Acta de Otorgamiento.

Segundo.—En virtud de las negociaciones llevadas a cabo, suscriben el presente Acuerdo Regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Salas, con vigencia hasta el 30 de diciembre de 2020.

Tercero.—El presente Acuerdo Regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Salas fue aprobado el día 30/12/2016 por el Pleno Municipal del Ayuntamiento de Salas.



Y en prueba de conformidad lo firman en Salas, en el lugar y fecha expresados.

Ante mí
Secretario General

Fdo: José Antonio Soto López

Alcalde Presidente

Concejal de Personal

Fdo.: Sergio Hidalgo Alonso

Fdo.: Egidio Rodríguez Álvarez

Delegado sindical personal funcionario

Asesor FSP-UGT

Fdo.: José Manuel Fernández Alonso

Fdo: Luis Ángel Ardura Rubio

ACUERDO REGULADOR DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL FUNCIONARIO DEL AYUNTAMIENTO DE SALAS

Capítulo I: Disposiciones generales.

Artículo 1.—Ámbito funcional.

Artículo 2.—Ámbito personal.

Artículo 3.—Vigencia y denuncia del convenio.

Artículo 4.—Absorción, compensación y condiciones más beneficiosas.

Artículo 5.—Comisión paritaria.

Artículo 6.—Mesa general de negociación.

Artículo 7.—Garantía del empleo.

Capítulo II: Organización del trabajo.

Artículo 8.—Relación/catalogo de puestos de trabajo.

Artículo 9.—Convocatorias y tribunales de selección.

Capítulo III: Jornada laboral, permisos y tiempos de trabajo.

Artículo 10.—Jornada.

Artículo 11.—Horario de trabajo y flexibilidad horaria.

Artículo 12.—Calendario laboral.

Artículo 13.—Vacaciones.

Artículo 14.—Permisos y licencias retribuidos.

Artículo 15.—Festivos, días no laborables y descansos.

Artículo 16.—Permisos. Por motivos de conciliación de la vida personal familiar y laboral y por razón de violencia de género.

Artículo 17.—Excedencias y demás situaciones administrativas.

Artículo 18.—Licencias sin derecho a retribución.

Artículo 19.—IT.

Capítulo IV: Retribuciones económicas.

Artículo 20.—Negociación de las condiciones retributivas.

Artículo 21.—Retribuciones económicas y descripción de las mismas.

Artículo 22.—Servicios extraordinarios.

Artículo 23.—Indemnizaciones por razones del servicio.

Artículo 24.—Reconocimiento de servicios previos.

Capítulo V: Derechos individuales de los trabajadores.

Artículo 25.—Fomento del empleo y jubilación.

Artículo 26.—Jubilación anticipada.

Artículo 27.—Retirada del permiso de conducir.



Capítulo VI: Derechos colectivos y sindicales de los trabajadores.

Artículo 28.—Derechos de información y reunión.

Artículo 29.—Derechos de los órganos de representación.

Artículo 30.—Organizaciones y secciones sindicales.

Capítulo VII: Salud laboral.

Artículo 31.—Salud laboral y prevención de riesgos laborales.

Artículo 32.—Delegados de prevención.

Artículo 33.—Comité de seguridad y salud.

Artículo 34.—Actuaciones en materia de prevención.

Artículo 35.—Salud medioambiental laboral.

Artículo 36.—Garantía de cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Artículo 37.—Reconocimientos médicos.

Artículo 38.—Seguros y defensa jurídica.

Artículo 39.—Ropa de trabajo.

CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

Partes negociadoras, ámbitos, vigencia y denuncia del convenio, Mesa de negociación, Comisión mixta, condiciones beneficiosas, estabilidad en el empleo.

CAPÍTULO II: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Organización del trabajo, RPT, estabilidad del empleo, vacantes traslados, convocatorias, tribunales.

CAPÍTULO III: JORNADA LABORAL, PERMISOS Y TIEMPOS DE TRABAJO

Jornada de Trabajo, Vacaciones, Permiso por enfermedad, Festivos, y laborables, Permisos por Asuntos Propios, Permisos y licencias, Excedencias y situaciones especiales.

CAPÍTULO IV: RETRIBUCIONES ECONÓMICAS

Estructura salarial, retribuciones económicas, horas extras, primas, complementos.

CAPÍTULO V: DERECHOS INDIVIDUALES DE LOS TRABAJADORES

Jubilación, anticipos, fondo social, defensa jurídica y pensiones.

CAPÍTULO VI: DERECHOS COLECTIVOS Y SINDICALES DE LOS TRABAJADORES

Delegados, comités, órganos de representación derechos y secciones sindicales.

CAPÍTULO VII: SALUD LABORAL

Riesgos laborales, comité de seguridad, delegados de prevención, reconocimiento médico, ILT.

CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.—*Ámbito funcional.*

El presente Acuerdo regula y establece las normas por las que se rigen las condiciones laborales de los trabajadores y las trabajadoras que prestan sus servicios en cualquiera de los centros dependientes del Ayuntamiento de Salas.

Artículo 2.—*Ámbito personal.*

Se regirá por el presente Acuerdo el siguiente personal que preste sus servicios en el Ayuntamiento de Salas:

- Funcionarios de carrera.
- Funcionarios interinos.

Artículo 3.—*Vigencia y denuncia del acuerdo.*

El presente Acuerdo, entrará en vigor, con independencia de su publicación, desde el momento de su firma y sus efectos se retrotraerán al 1 de febrero de 2016 y tendrá una vigencia de 4 años desde su aprobación por el Pleno Municipal.

1. Será presentado ante la autoridad laboral competente a efectos del pertinente registro y depósito, así como su inserción en el *Boletín Oficial del Principado de Asturias*.
2. El presente Acuerdo se podrá denunciar por cualquiera de las partes cuatro meses antes de la conclusión de su vigencia, debiendo procederse a la constitución de la Comisión Negociadora en el plazo de un mes a partir de la fecha en que cualquiera de las partes así lo inste.

Finalizada su vigencia, este se entenderá prorrogado hasta la entrada en vigor del que lo sustituya.



Artículo 4.—*Absorción, compensación y condiciones más beneficiosas.*

Las condiciones de toda índole pactadas en este Acuerdo, forman un todo orgánico y sustituirán, compensarán y absorberán en cómputo anual y global a todas las ya existentes a la puesta de aplicación de dicho Acuerdo, cualquiera que sea la naturaleza, origen o denominación de las mismas.

Artículo 5.—*Comisión Paritaria.*

1.—Constitución.

Se constituye una Comisión de Seguimiento que tendrá como función la vigilancia, desarrollo y seguimiento de los contenidos de este Acuerdo.

2.—Composición.

Estará compuesta por los delegados de personal firmantes y por parte del Ayuntamiento estará integrada por los representantes que designe la corporación municipal, con igual número de miembros que la representación social.

3.—Funcionamiento.

Dicha Comisión de Seguimiento elaborará sus propios criterios de funcionamiento y se reunirá con carácter extraordinario, cuantas veces sea necesario, siendo de carácter normal una vez cada semestre.

4.—Conciliación, mediación y arbitraje.

Las partes podrán, en caso de desacuerdo en el pleno de la Comisión de Seguimiento, someter el asunto controvertido a conciliación, mediación o arbitraje, a cuyo efecto se designarán, de común acuerdo y para cada caso, a la persona u organismo que ejerciera dicha función y a cuyo parecer, quedarían ambas vinculadas.

Artículo 6.—*Mesa general de negociación.*

Serán objeto de negociación en el ámbito de la mesa general de negociación todas las incluidas en el art. 37.1 del EBEP.

Artículo 7.—*Garantía del empleo.*

El Ayuntamiento de Salas se compromete a garantizar el empleo, manteniendo el número actual de puestos de trabajo reservados a funcionarios establecidos en la Relación de Puestos de Trabajo.

CAPÍTULO II: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 8.—*Relación/catalogo de puestos de trabajo.*

1.—La relación de puestos de trabajo es el instrumento técnico a través del cual se realiza, de acuerdo con las necesidades del servicio, la ordenación del personal funcionario del Ayuntamiento de Salas incluido en el ámbito de aplicación de este Acuerdo. Contendrá la totalidad de los puestos de tal naturaleza dotados presupuestariamente, así como los requisitos y categorías para el desempeño de cada puesto.

2.—El Ayuntamiento de Salas negociará en el seno de la mesa general las relaciones de puestos de trabajo de personal de cada uno de los Centros y dependencias incluidos en el ámbito del presente Acuerdo, cuya copia será facilitada a las organizaciones sindicales con representación en el ayuntamiento, anualmente, y trimestralmente las actualizaciones que, en su caso, se pudieran producir. En dichos catálogos se incluirá:

- Centro de trabajo de adscripción.
- La denominación del Puesto de trabajo.
- Las características esenciales del mismo que deberán incluir, al menos, la categoría profesional, el nivel de complemento de destino, y específico, así como su naturaleza de a tiempo completo o parcial.
- Los requisitos para su desempeño.
- Los complementos salariales inherentes a dicho puesto.
- La forma de provisión del puesto singularizado en su caso.
- Si estuviera vacante, si es de provisión libre o promoción interna, y si fuera promoción interna, la posibilidad de acceso tanto del personal funcionario como del personal laboral.

Artículo 9.—*Convocatorias y tribunales de selección.*

1.—La promoción profesional y la selección de personal se ajustará a los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, en concordancia con la normativa aplicable.

2.—El Ayuntamiento de Salas negociará en el ámbito de la mesa general de negociación las ofertas públicas de empleo.

3.—Aprobada la oferta de empleo, y previo a la convocatoria de las pruebas selectivas, el Ayuntamiento de Salas, trasladará a las organizaciones sindicales copia de las bases, de manera que estas puedan formular las propuestas que estimen oportunas.



CAPÍTULO III: JORNADA LABORAL, PERMISOS Y TIEMPOS DE TRABAJO

Artículo 10.—*Jornada.*

1.—Sin perjuicio de las jornadas especiales que se determinen, la jornada semanal de los empleados públicos del Ayuntamiento de Salas será la legalmente establecida.

Se establecen los siguientes tipos de jornada:

A. Ordinaria. De lunes a viernes.

A1.—Continua.

A2.—Partida.

A3.—Partida de lunes a Domingo, incluye trabajo fin de semana.

B. A turnos. De lunes a domingo, incluye trabajo fin de semana.

B1.—Dos turnos. Mañana y tarde.

B2.—Dos turnos. Mañana, tarde, horas nocturnas.

La jornada ordinaria será de cómputo semanal, y se realizará, con carácter general, durante los primeros 5 días de la semana y siempre que se pueda en régimen de horario flexible.

La jornada a turnos será la legalmente establecida, y se computará o bien en ciclos o anualmente, dependiendo de la especificidad de la jornada.

El descanso semanal será de 2 días ininterrumpidos.

El descanso mínimo entre jornadas será de 12 horas.

3.—Todos los empleados/as dispondrán de 30 minutos diarios de descanso durante la jornada laboral, que se computará como trabajo efectivo, retribuido y no recuperable.

4.—Será considerado como tiempo de, trabajo efectivo el estrictamente necesario para la asistencia al reconocimiento médico de empresa, así como para recoger las prendas de trabajo, según la dotación facilitada para su puesto de trabajo.

5.—Jornada especial del Servicio de Policía Local. La jornada de la Policía Local que por las peculiaridades de su actividad sea de aplicación un régimen de jornada distinta a la regulada con carácter general, se establecerá, en función de sus necesidades, y previa negociación con el órgano de representación de personal, un calendario laboral anual en el que se podrán establecer jornadas semanales de duración inferior o superior a la prevista con carácter general que conllevará la realización del cómputo total de horas. A tales efectos las jornadas realizadas en fin de semana y festivos siempre estará un Policía disponible para atender únicamente las necesidades urgentes para lo cual el ayuntamiento le facilitará teléfono. En caso de tener que atender alguna emergencia el tiempo de trabajo se compensará puntualmente.

Artículo 11.—*Horario de trabajo y flexibilidad horaria.*

1.—Será de aplicación, con carácter general, la jornada ordinaria, continua y de lunes a viernes. Siempre que sea posible en razón al servicio el personal se podrá acoger voluntariamente al horario flexible.

2.—Para aquellos empleados públicos que realicen jornada ordinaria y soliciten flexibilidad, la parte variable del horario será de cómputo y recuperación semanal, y conforme a las siguientes reglas:

1.1. La parte fija del horario de 5 horas diarias, entre las 9 y las 14 horas, será de obligada asistencia para todo el personal.

1.2. La parte variable del horario, será de cómputo y recuperación semanal conforme a las siguientes reglas:

a) Entre las 7:30 y las 9 horas.

b) Entre las 14 horas y las 19 horas, en módulos mínimos de 1 hora y 30 minutos. En esta última franja, siempre que vaya a continuarse la jornada durante el horario de tarde, deberá producirse un descanso mínimo de una hora para la comida.

1.3. Deberá ser solicitada de forma escrita por el trabajador y habrá de renovarse anualmente.

3.—El establecimiento de horarios especiales o la revisión de los actualmente existentes, se hará siempre de acuerdo con la representación de los trabajadores y de las trabajadoras. En el supuesto de no alcanzar acuerdo, se procederá conforme a la normativa legalmente establecida.

4.—Aquellas personas que deban realizar un horario de trabajo en régimen de turnos podrán efectuar cambios voluntarios, condicionados a las necesidades del servicio y con conocimiento del Jefe del mismo.

5.—Medidas adicionales de flexibilidad horaria:

a) Las medidas adicionales de flexibilidad horaria, deberán estar debidamente acreditadas.

b) Los trabajadores que tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad; tendrán derecho a flexibilizar en una hora diaria el horario fijo de jornada que tengan establecida.



- c) Los empleados públicos que tengan hijos con discapacidad podrán disponer de dos horas de flexibilidad horaria diaria sobre el horario fijo que corresponda, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y educación especial, así como otros centros donde el hijo o hija con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.
- d) Excepcionalmente, el Alcalde o Concejales en quien, delegue, podrá autorizar, con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales.

Artículo 12.—*Calendario laboral.*

1.—El calendario laboral es el instrumento técnico a través del cual se realiza la distribución de la jornada y la fijación de los horarios del personal sujeto al presente acuerdo.

2.—Los jefes de servicio elaborarán el calendario laboral del mismo, previo acuerdo con, los delegados y delegadas de personal, que deberá entrar en vigor el 1 de enero y que, en caso de no alcanzarse acuerdo, implicará la aplicación de lo previsto en este Acuerdo y en la legislación vigente.

3.—El calendario laboral, que tendrá duración anual, deberá confeccionarse dentro de los 90 días anteriores a la fecha de inicio de su vigencia, se expondrá en el tablón de anuncios de cada centro y deberá contener:

- El horario de trabajo.
- Distribución anual de los días de trabajo.
- Festivos.
- Distribución anual de los descansos.

Artículo 13.—*Vacaciones.*

1.—Las vacaciones anuales retribuidas tendrán una duración de 22 días laborables o 31 naturales por año completo de trabajo, o la parte proporcional que le corresponda en función del porcentaje de la jornada asignada en cada caso.

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en cualquier Administración Pública reflejados en el cuadro posterior, se disfrutarán los siguientes días de vacaciones:

- Quince años de servicio: 23 días laborables.
- Veinte años de servicio: 24 días laborables.
- Veinticinco años de servicio: 25 días laborables.
- Treinta o más años de servicio: 26 días laborables.

Quienes no hubiesen completado un año efectivo de servicios, tendrán derecho al disfrute de un número de días, redondeando al alza la fracción inferior a un día, correspondientes al tiempo de servicios que previsiblemente prestarán durante el año natural.

2.—Tendrá la consideración de día laborable aquel que figure como tal en las carteleras anuales de los trabajadores y las trabajadoras. A los efectos de lo previsto en este artículo, no se consideraran días laborables los sábados ni las jornadas de descanso, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

3.—Las vacaciones se deberán solicitar según el sistema elegido por el empleado, en períodos mínimos de cinco días laborables consecutivos o siete días naturales consecutivos, para quienes disfruten de jornada ordinaria, y de un ciclo laboral completo sin o con descansos, para las jornadas especiales.

No obstante lo anterior, se podrá disfrutar de hasta un máximo de cinco días laborables de forma aislada, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor. En ningún caso podrán unirse a los períodos de vacaciones ordinarios cogidos en días naturales aún cuando medien días compensatorios, festivos, fines de semana, etc.

4.—*Calendario vacacional.*

4.1. Las vacaciones deberán disfrutarse dentro del correspondiente año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente, pudiendo llevarse a cabo, a petición de cada trabajador o trabajadora, en cualquier momento dentro del año natural.

4.2. Se consideran preferentes para el disfrute de las vacaciones los meses de junio, julio, agosto y septiembre, siempre que se garantice el servicio de cada departamento, pudiendo disfrutarse en otro mes si es ésta la elección del trabajador.

4.3. El calendario vacacional estará supeditado en todo caso, a las necesidades del servicio. A fin de proceder a la confección y publicación del mismo el personal concretará antes del día 1 de abril de cada año la petición del período o períodos que desee disfrutar durante el año, para que una vez confeccionado, pueda aprobarse y publicarse dicho calendario vacacional.

4.4. Aprobado el calendario vacacional, si por necesidades del servicio debidamente motivadas y con una antelación inferior a tres meses sobre la fecha prevista para su disfrute, se anulase o modificase el período autorizado de vacaciones a cualquier trabajador o trabajadora, tendrá derecho al abono de los gastos que por tal motivo se le hubiese ocasionado, previa presentación de la documentación acreditativa al respecto. En este caso, las necesidades deberán acreditarse y notificarse tanto a la persona afectada como a sus representantes legales.



4.5. Fijado el período vacacional si el trabajador o trabajadora no pudiera iniciarlo a consecuencia de una incapacidad temporal o de suspensión de contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo; adopción o acogimiento, pospondrá su disfrute al momento en que desaparezcan tales causas.

4.6. En todas las situaciones de I. T., suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento que se produzcan durante el período vacacional se interrumpirá el disfrute de las mismas, conservando el trabajador/a el derecho a completarlas una vez transcurrida dicha situación, aún habiendo expirado el año natural a que tal período corresponda.

4.7. Cuando no existiera acuerdo entre el personal en cuanto a la elección del período vacaciones. Se sorteará el mes a elegir, estableciéndose un sistema rotatorio.

4.8. El trabajador que se jubile tendrá preferencia en el año de su jubilación para escoger el turno de vacaciones.

5.—Las vacaciones anuales no podrán sustituirse por compensación económica.

Artículo 14.—*Permisos y licencias retribuidos.*

Los empleados municipales tendrán derecho a los siguientes permisos y licencias retribuidos:

1.—Por fallecimiento o enfermedad:

- a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave del cónyuge, o persona conviviente de hecho, 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. En caso que se produzca fuera del territorio nacional siete días hábiles.
- b) 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. En caso que se produzca fuera del territorio nacional seis días hábiles.

Una vez agotados tales permisos, en el caso de una enfermedad terminal, se podrán conceder hasta un total de siete días más.

2.—Por matrimonio o inscripción en el registro de parejas de hecho 15 días naturales:

3.—Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, 1 día hábil, con cambio de residencia 2.

4.—Para realizar funciones sindicales o de representación de personal, en los términos que se determine en el capítulo correspondiente de este convenio.

5.—Para concurrir a exámenes finales en centros académicos oficiales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.

6.—Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, por el tiempo indispensable. Por deber inexcusable de carácter público o personal se entiende la obligación que incumbe a una persona cuyo incumplimiento le generaría una responsabilidad de índole civil, penal y administrativa.

7.—Por asuntos particulares, seis días no justificables, retribuidos y no recuperables, que se disfrutarán de forma continuada o fraccionada a elección del interesado y en cualquier época del año. Por norma general estos permisos no podrán acumularse a las vacaciones. Se aumentará en dos días más a los trabajadores/as al cumplir el sexto trienio, incrementándose en día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo. Se disfrutarán dentro del año natural ampliable hasta el 31 de enero del año siguiente.

8.—Por razones de guarda legal, cuando el empleado tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho el empleado que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

9.—Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el empleado 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.

Artículo 15.—*Festivos, días no laborables y descansos.*

1.—Será festivo, no laborable, no recuperable y retribuido el 22 de mayo día de Santa Rita, que en caso de coincidir en sábado o domingo se celebrará en el día laborable más próximo. No obstante y, a los efectos de no proceder al cierre del Ayuntamiento este día, se permitirá que el personal pueda sustituir este festivo por otro día compensatorio hasta el 31 de diciembre de cada año natural.

2.—Tendrán el carácter de días inhábiles los días 24 y 31 de diciembre. En el caso de que estos días coincidiesen en sábado o domingo, se estará a lo que establezca el Gobierno de la Nación para los funcionarios de la Administración General del Estado, en su defecto generarán dos días de asuntos propios más.



3.—Cuando alguna fiesta nacional, autonómica o local coincida en sábado, se generarán los mismos días compensatorios que establezca la Administración General del Estado para los funcionarios de esa Administración.

4.—En la semana de fiestas del concejo, la jornada laboral se reducirá en dos horas diarias. El personal que no pueda disfrutar de esta reducción de jornada por necesidades del servicio (exposición y mercado de ganado) tendrá derecho a dos días compensatorios.

Artículo 16.—*Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.*

Los derechos para la conciliación de la vida familiar y laboral, son derechos individuales, que puede utilizar tanto un trabajador como una trabajadora, excepto el, permiso por parto que sólo puede ser utilizado por la madre trabajadora que puede ceder al padre, y el permiso de lactancia que solamente puede ser utilizado por el padre en el caso de que la madre trabaje.

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

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

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

2.—Por la adopción o acogimiento de un menor, tanto pre adoptivo como permanente o simple: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

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

En los casos de disfrute simultáneo de períodos 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.

3.—Permiso por gestación: Las trabajadoras del Ayuntamiento de Salas disfrutarán de permiso retribuido a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha de parto. Este permiso en caso de parto múltiple se iniciará el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha de parto.

4.—Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de cuatro semanas, a disfrutar por el padre o el otro progenitor. Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados anteriores.

5.—Por riesgo durante el embarazo y la lactancia cuando las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la empleado, del hijo o hija, y no fuera posible un cambio de puesto de trabajo o función adaptado a las condiciones requeridas, podrá concederse licencia por riesgo durante el embarazo y/o durante la lactancia en los términos y condiciones de la normativa de la Seguridad Social y del resto de normativa aplicable.

6.—Por permiso de lactancia, reducción de jornada en una hora del trabajador/a que tenga un hijo/a menor de 12 meses, ampliable en la misma proporción por parto múltiple. Este permiso sólo podrá ser ejercitado por uno de los cónyuges. Este período de tiempo podrá dividirse en dos fracciones o sustituirse por una reducción de jornada de una hora al inicio o final de la misma. Este permiso podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente el trabajador o trabajadora podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

7.—Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, así como para la asistencia a nuevas técnicas de fecundación, por el tiempo indispensable necesario para su práctica y previa justificación de la obligatoriedad de su realización dentro de la jornada de trabajo.



8.—Permiso por nacimiento de hijos prematuros.

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.

9.—Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave:

9.1. El empleado tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter pre adoptivo o permanente trabajen, o en el caso de familias mono parentales, 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.

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

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

9.3. Cuando 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 tenga lugar fuera del Principado de Asturias el/la empleado/a tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter pre adoptivo o permanente trabajen y la otra parte no disponga de permiso, o en el caso de familias mono parentales, a una dispensa de asistencia al trabajo por un período máximo de dos meses, siempre y cuando se mantengan dichas circunstancias, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios.

9.4.—En el supuesto de que ambos progenitores presten servicios para esta Administración solo se generará un permiso por un período: máximo de 2 meses, a compartir por ambos progenitores, no pudiendo simultanearse su utilización.

Excepcionalmente se podrá autorizar este permiso cuando el otro progenitor no trabaje, si tienen otros hijos menores aun no escolarizados o hijos discapacitados a su cargo que precisen atención continuada.

10. Las faltas de asistencia de las empleadas públicas víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

11. Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los empleados que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de empleados públicos y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los empleados amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a 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 establezca la Administración competente en cada caso.

Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

Artículo 17.—Excedencias y demás situaciones administrativas.

1.—Las excedencias y demás situaciones administrativas de los empleados municipales serán las previstas en la legislación estatal y autonómica.

2.—Las excedencias del personal municipal se regirán por los siguientes criterios:

a) Excedencia voluntaria por interés particular:

Los empleados municipales que ostenten la condición de funcionarios de carrera o laborales podrán obtener la excedencia por interés particular cuando hayan prestado servicios efectivos en cualquier Administración Pública al menos durante el período de cinco años inmediatamente anterior y su duración no podrá ser indefinida.



La concesión de la excedencia voluntaria por interés particular quedara subordinada a las necesidades del servicio debidamente motivadas y no podrá declararse cuando al empleado se le instruya un expediente disciplinario.

Procederá igualmente declarar de oficio la excedencia voluntaria por interés particular cuando finalizada la causa que determinó el pase a una situación distinta a la de servicio activo, se incumpla la obligación de solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo que se determine reglamentariamente.

Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria por interés particular no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en dicha situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social.

b) Excedencia voluntaria por agrupación familiar:

Los empleados municipales que ostenten la condición funcionarios de carrera o laborales podrán solicitar la excedencia voluntaria por agrupación familiar sin el requisito de haber prestado servicios durante período mínimo exigido en el apartado anterior, cuando su cónyuge pareja de hecho debidamente acreditada este desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o laboral fijo en cualquiera de las Administraciones Públicas, Organismos públicos y Entidades de Derecho público dependientes vinculados a ellas, en los Órganos Constitucionales o del Poder Judicial y Órganos similares de las Comunidades Autónomas, así como en la Unión Europea o en Organizaciones Internacionales.

Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social.

c) Excedencia por cuidado de hijo:

Los empleados municipales tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

d) Excedencia para atender al cuidado de un familiar:

Tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

e) Excedencia de empleadas municipales víctimas de violencia de género:

Las empleadas municipales víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este período por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia la empleada tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

3.—El período de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

4.—En el caso de que dos empleados de este Ayuntamiento generasen el derecho a disfrutarla por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

5.—El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social. El puesto de trabajo desempeñado se reservará, al menos, durante dos años. Transcurrido este período, dicha reserva lo será a un puesto de igual retribución.

6.—Los empleados municipales en esta situación podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

7.—Para el personal que no ostente la condición de funcionario de carrera o laboral fijo la reserva queda condicionada a que la plaza o puesto que estuviera desempeñando en el momento de pasar a la situación de excedencia no hayan sido cubiertos por cualquiera de los procedimientos de selección o provisión previstos en la legislación vigente o que siga existiendo el supuesto de hecho que justificó su nombramiento.

Artículo 18.—*Licencias sin derecho a retribución.*

El personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos podrá solicitar licencia sin sueldo por un plazo no inferior a diez días, ni superior a 10 meses anuales. Dichas licencias le serán concedidas por el jefe de personal dentro del mes siguiente al de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del servicio, que habrán de ser debidamente motivadas. La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de 20 meses cada dos años.

El tiempo de licencia sin sueldo tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados, a efectos de antigüedad.



En el caso de que el o la cónyuge o personas que habitualmente convivan con el trabajador/a padezcan enfermedad grave o irreversible, que requiera una atención continuada, dicha licencia sin sueldo podrá prorrogarse hasta un año, no constituyendo el período de prórroga causa de alta especial en el régimen previsor y si la consideración de servicios efectivamente prestados a efectos exclusivamente del cómputo de antigüedad. La calificación de la enfermedad a los efectos indicados deberá ser acreditada suficientemente con los necesarios informes médicos.

Asimismo se podrán conceder licencias sin sueldo, en las mismas condiciones, y con una duración máxima de un año:

- a) Para cursar estudios oficiales o de especialización relacionados con su puesto de trabajo.
- b) Para tratamientos rehabilitadores de alcoholismo, toxicomanías, u otras adicciones; en régimen de internado en centros habilitados o reconocidos por la Administración.

Artículo 19.—*Incapacidad temporal.*

El tiempo que el trabajador/a permanezca en situación de IT se computará como servicio efectivo a todos los efectos.

Las prestaciones que perciba el personal funcionario incluido en el Régimen General de la Seguridad social y el personal laboral del Ayuntamiento, en las, situaciones de incapacidad temporal, serán las establecidas en la normativa legal correspondiente siguientes:

1.º Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias comunes, hasta el tercer día, se le reconocerá un complemento retributivo del cincuenta por ciento de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad. Desde el día cuarto hasta el vigésimo, ambos inclusive, se reconocerá un complemento que sumado a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social sea equivalente al setenta y cinco por ciento de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad. A partir del día vigésimo primero, inclusive, se le reconocerá una prestación equivalente al cien por cien de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

2.º Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales y por las contingencias comunes que generen hospitalización, intervención quirúrgica o deriven de la maternidad (incluidos el riesgo para el embarazo, patologías relacionadas con el embarazo o el parto, riesgo durante la lactancia, etc.) o paternidad, así como aquellas otras situaciones que se pueden determinar con carácter excepcional y debidamente justificadas en supuestos relacionados con la protección de la salud, la prestación económica reconocida por la Seguridad Social será complementada durante todo el período de duración de la misma, hasta el cien por cien de las retribuciones que viniera percibiendo dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

3.º El Ayuntamiento de Salas completará, durante todo el período de duración de la incapacidad temporal, hasta el cien por cien de los conceptos retributivos, en los casos de enfermedades graves que se recogen en el anexo del Real Decreto 1148/2011, 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.

4.º El descuento en nómina regulado, no será de aplicación a cuatro días de ausencias a lo largo del año natural, de las cuales sólo tres podrán tener lugar en días consecutivos, siempre que estén motivadas en enfermedad o accidente, y no den lugar a incapacidad temporal. Ello exigirá la justificación de la ausencia expedido por el facultativo que lo hubiese atendido

CAPÍTULO IV: RETRIBUCIONES ECONÓMICAS

Artículo 20.—*Negociación de las condiciones retributivas.*

La Corporación negociará con la representación sindical, a través de la Mesa General de Negociación, las modificaciones de Complementos de Destino y Complementos específicos asignados a los diferentes puestos de trabajo, teniendo en cuenta las modificaciones legales que puedan producirse.

Artículo 21.—*Retribuciones económicas y descripción de las mismas.*

1.—Las retribuciones básicas y complementarias del personal al servicio del Ayuntamiento de Salas, tendrán la misma estructura e idéntica cuantía que las establecidas con carácter básico para toda la Función Pública.

- Retribuciones básicas:
 - a) El sueldo que corresponde al grupo de clasificación.
 - b) Los trienios o antigüedad.
 - c) Las pagas extraordinarias.
- Retribuciones complementarias: (anexo II):
 - a) Complemento de Destino.
 - b) Complemento Específico.
 - c) Complemento de Productividad.

2.—El personal será retribuido, al menos, por los siguientes conceptos:

- El sueldo base y los trienios que correspondan al Grupo de titulación al que se pertenezca.
- El Complemento de Destino que corresponda al nivel del puesto que se desempeñe, con la cuantía que para cada año establezca la Ley de Presupuestos del Estado.



- El Complemento Específico retribuye las condiciones particulares de cada puesto de trabajo establecidos en la RPT. Estas condiciones serán las siguientes:
 1. Dificultad técnica que valorará:
 - a) Titulación exigida para el puesto.
 - b) Conocimientos complementarios.
 - c) Necesidad de actualización.
 - d) Iniciativa y autonomía.
 2. De responsabilidad o mando que se asigne a aquellos puestos de trabajo que ostenten jefatura o una especial responsabilidad, y tengan personal a su cargo.
 - a) Asesoramiento y Fe pública.
 - b) Función jurídica.
 - c) Función económica.
 - d) Imputación de responsabilidades.
 3. De penosidad y peligrosidad que se asigna a aquellos puestos de trabajo que reúna alguna de estas circunstancias:
 - a) Penosidad:
 - a1) Dificultad física.
 - a2) Riesgo de enfermedad o accidente laboral.
 - a3) Penosidad ambiental.
 - a4) Conducción habitual.
 - b) Peligrosidad:
 - a) Contacto periódico con sustancias tóxicas, tales como radiaciones, pesticidas, plomo, etc.
 - b) Realicen labores de vigilancia o custodia uniformados y portando armas.
 4. De dedicación, que se asignará a aquellos puestos de trabajo que desarrollen su actividad a turnos/noc-turnidad, días festivos o en régimen de jornada partida; es decir según el-tipo de jornada establecido en el art. 10.
 - Plus en concepto de jornada partida 40 € mensuales.
 - Plus en concepto de turnicidad 40 € mensuales.
 - Por trabajos en sábados, domingo o festivos se abonarán el valor de las horas extras.
 5. De disponibilidad, para aquellos puestos de trabajo a los que se establezca tal exigencia, en el caso de la Policía Local por este concepto se abonará 30 €/día por disponibilidad de sábado, domingo y festivos.

La suma de la cuantía de cada una de estas condiciones particulares o factores conforma el complemento específico. La asignación a cada puesto de trabajo de cada una de estas condiciones particulares se realizará a través de la Relación de Puestos de Trabajo.

Los conceptos retributivos que figuran en el punto 4 y 5 de este artículo formarán parte del complemento específico variable, ya que se reciben únicamente en caso de realizarlos.

 - El Complemento de Productividad. La aplicación individualizada de retribuciones por este concepto, así como su distribución por áreas o programas, se realizará mediante la planificación de objetivos, siendo necesario el informe de los representantes de los trabajadores.
 - Las pagas extraordinarias tendrán la cuantía que legalmente se establezca, y se abonará en las nómina de junio y la de navidad antes del 15 de diciembre, dependiendo de la disponibilidad de tesorería.

Artículo 22.—*Servicios extraordinarios.*

1.—Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos en la creación de empleo que pueden derivarse de una política conducente a la supresión de horas extraordinarias. Por ello se prohíbe la realización de horas extraordinarias, salvo que concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Necesidad de prevenir o reparar siniestros para la vida y/o seguridad de las personas, averías u otros daños extraordinarios y urgentes.
- b) Necesidad de atender pedidos imprevistos o períodos de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no pueda ser atendida recurriendo a los tipos de contratación previstos legalmente.

2.—La Concejalía de Personal, o en su defecto los jefes del Servicio, pasarán dentro de los quince primeros días del mes siguiente, una relación mensual a los representantes de los trabajadores detallando los siguientes aspectos:

Número de horas extraordinarias realizadas. Causas que las han motivado.

Trabajadores que las han realizado.

3.—Tendrá la consideración de hora extraordinaria, cada hora de trabajo realizada fuera de la jornada habitual.

4.—Las horas extraordinarias, que no sean de fuerza mayor, no podrán superar el límite de 80 horas anuales.



5.—Las horas extraordinarias serán compensadas con carácter general o abonadas previo acuerdo entre el trabajador y el Ayuntamiento. En el caso de compensación con tiempos de descanso será a razón de 2 horas por hora extraordinaria realizada, pudiendo sumarse este tiempo de descanso hasta acumular jornadas completas. En caso de su abono económico, el valor de la hora extraordinaria será de 13 €/hora. Si la prestación de las horas extraordinarias se realizase en un día de descanso y/o festivo y/o nocturno, tendrán un incremento del 25%. Si se opta por descansarlas, serán compensadas cada una por 2,5 horas de trabajo.

6.—En ningún caso el descanso compensatorio, podrá suponer la generación de nuevas horas extraordinarias.

7.—Las horas extraordinarias realizadas con motivo del servicio de emergencia, serán compensadas cada hora extra, con 1 hora de descanso y una hora retribuida a razón de 11 €. Se entiende que cada servicio de emergencia efectuado supone la compensación de un mínimo de 3 horas extraordinarias.

Artículo 23.—Indemnizaciones por razones del servicio.

a) El trabajador tendrá derecho a percibir en su caso, las indemnizaciones cuyo objeto sea resarcirle de los gastos que se vea precisado a realizar por razón del servicio y a tal efecto se determinarán los conceptos siguientes:

- Dietas:

- Se entenderá por dieta la cantidad diariamente devengada para satisfacer los gastos que origina la estancia y manutención por razón del servicio encomendado.
- Cuando por razones del servicio se desempeñen determinados cometidos se percibirán las dietas legalmente establecidas.

El abono de las cantidades correspondientes se realizará con antelación a su desembolso por el interesado, previéndose el devengo de un anticipo, a cuenta y a justificar, en aquellos casos en que la cuantía se desconozca previamente.

- Kilometraje:

- Cuando por necesidades de la empresa un trabajador tenga que desplazarse desde el centro de trabajo, normal o habitual, a otros lugares distintos, la empresa proveerá el medio de transporte adecuado, en caso de que no exista otro de servicio público colectivo, siendo este último a cargo de la empresa.
- Si empresa y trabajador convinieran en utilizar el vehículo de éste, aquélla deberá dar obligatoriamente por escrito la autorización pertinente, abonándole la cantidad de 0,21 € por km recorrido.

- Indemnización por asistencia a sesiones corporativas, reuniones similares y tribunales de pruebas selectivas:

Por este concepto se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, pudiendo adicionársele cualquier otro concepto establecido dentro del marco genérico de este artículo, siempre que no entre en contradicción con lo legalmente establecido.

- Citaciones judiciales:

Cuando un trabajador, por razones del servicio reciba una citación judicial, se le computará el tiempo que necesite para realizar la gestión, como horas extraordinarias, si es día laborable y es citado fuera de las horas de trabajo, y se le concederá un día sin abonar las horas, si es citado en un día de descanso.

- Indemnización especial:

- b) Se entiende por indemnización especial, la compensación que se otorga al trabajador por los daños, perjuicios o gastos extraordinarios que se le ocasionen por razón del servicio encomendado.
- c) La evaluación de la cuantía devengada por este concepto, corresponderá al Ayto., tras examinar previamente, tanto el dictamen pericial oportuno, como el informe de los correspondientes órganos administrativos que deban informar y el de los órganos de representación de los trabajadores que corresponda.
- d) El Ayuntamiento enviará copia a los órganos de representación y secciones sindicales de cualquier indemnización que se efectúe a algún trabajador por cualquiera de los conceptos recogidos en este artículo.

Artículo 24.—Reconocimiento de servicios previos.

Según lo establecido en la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, de reconocimiento de servicios previos en la Administración Pública.

CAPÍTULO V: DERECHOS INDIVIDUALES DE LOS TRABAJADORES

Artículo 25.—Fomento del empleo y jubilación.

1.—Como medida de fomento de empleo y de mejora social de los empleados/as acogidos al presente Acuerdo, se establece la jubilación obligatoria al cumplir la edad legal de jubilación.

2.—La edad de jubilación establecida en el apartado anterior se considerará sin perjuicio de que la persona trabajadora que no reuniese al momento de cumplir la misma suficiente período de carencia para causar derecho a la pensión de jubilación se mantenga en activo hasta que se complete el período de cotización mínimo exigido en cada momento por la Seguridad Social.



Artículo 26.—*Jubilación anticipada.*

1.—Se establece un sistema de jubilación anticipada e incentivada para aquel personal que, reuniendo los requisitos establecidos en la legislación de la Seguridad Social para jubilarse voluntariamente, desee dar por finalizada su actividad profesional.

2.—La incentivación consistirá en el abono de una cantidad a tanto alzado en función de la siguiente edad:

64 años: 5.000 €

63 años: 10.000 €

3.—El pago del incentivo de jubilación se realizará con la última mensualidad que se perciba.

Artículo 27.—*Retirada del permiso de conducir.*

En el caso de que algún trabajador, que para el desempeño de los trabajos de su puesto requiera el carné de conducir, se viera sancionado con la retirada de este permiso, el Ayuntamiento le reubicará en otro puesto hasta que recupere el permiso, sin pérdida de retribuciones, siempre que la infracción no se cometiera por negligencia grave del trabajador.

CAPÍTULO VI: DERECHOS COLECTIVOS Y SINDICALES DE LOS TRABAJADORES

Artículo 28.—*Derechos de información y reunión.*

1.—Con el fin de garantizar el derecho a la información de los empleados públicos, los representantes de los trabajadores podrán convocar Asamblea General durante la jornada laboral, con el único requisito de comunicárselo al Alcalde-Presidente con dos días hábiles de antelación, indicando expresamente la hora, procurando que ésta sea a partir de las 13 horas, el orden del día y el lugar en el que se celebre. Para este fin se dispondrá de un máximo de 24 horas anuales.

2.—En todo momento los convocantes garantizarán el mantenimiento de los servicios mínimos que hayan de realizarse durante la celebración de las asambleas.

Artículo 29.—*Derechos de los órganos de representación.*

e) Los Delegados de Personal Funcionario y el Comité de Empresa del Personal Laboral son los órganos de representación en sus ámbitos respectivos ejerciendo las competencias y atribuciones que les correspondan.

2.—Los miembros de los órganos de representación y los delegados de personal, dispondrán de un crédito de 20 horas mensuales retribuidas. Los distintos créditos horarios podrán acumularse en una bolsa al efecto, contra la que se cargaran los distintos créditos sindicales dispuestos.

3.—Los miembros de los órganos de representación y los delegados de personal gozarán de las garantías a que se refieren los artículos 40 y 41 del Real Decreto Legislativo 5/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público durante un período de tres años después del cese en el cargo.

4.—Los representantes de los trabajadores dispondrán de locales adecuados y de los medios necesarios para el desarrollo de sus actividades. Igualmente, tendrán acceso a la utilización de Internet, teléfono, fax, fotocopiadoras y otros medios de reproducción existentes en los Centros de trabajo para su uso en tareas de información directamente relacionadas con su representación en el Centro.

Artículo 30.—*Organizaciones y secciones sindicales.*

1.—De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985, de 2 de agosto, se podrán constituir Secciones Sindicales en aquellos sindicatos que así lo tengan previsto en sus respectivos estatutos.

2.—Las Secciones Sindicales constituidas, tendrán los siguientes derechos:

- Las Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los órganos de representación unitaria, tendrán derecho a un tablón de anuncios sindical en cada centro. Tendrán derecho igualmente al uso de locales sindicales.
- Convocar Asambleas en las mismas condiciones que los Órganos de Representación.
- Celebrar reuniones y distribuir información.

3.—Son funciones de los delegados sindicales:

- Representar y defender los intereses del Sindicato al cual pertenecen y de sus afiliados en el Ayuntamiento, y servir de instrumento de comunicación entre el mismo y el Sindicato.
- Asistir a las reuniones de los Órganos de Representación y Comité de Seguridad y Salud, con voz y sin voto.
- Tendrán acceso a la misma información y documentación que deba ser puesta a disposición de los miembros de Órganos de Representación, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en que legalmente proceda. Igualmente tendrán idénticas garantías y derechos a los reconocidos por Ley o Convenio a los órganos de Representación, siendo oídos por el Ayuntamiento en aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados del Sindicato.

4.—Serán informados y oídos por el Ayuntamiento con carácter previo en los siguientes casos:

- En materia de despidos y sanciones, cualquiera que sea su calificación que afecten a los trabajadores afiliados al Sindicato al momento de producirse el hecho que origine la sanción. A estos efectos, el Ayuntamiento, salvo



declaración expresa del interesado, presumirá la existencia de afiliación cuando esté procediendo al descuento en la nómina del trabajador de la cuota sindical.

- b) En materia de reestructuración de plantillas; regulaciones de empleo, traslados no voluntarios de trabajadores a centros de trabajo distinto y, en general, sobre todo proyecto o acción empresarial «que suponga modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

5.—En materia de reuniones, ambas partes ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

6.—Los delegados ceñirán su actuación a la realización de las funciones sindicales que le sean propias.

7.—En el supuesto de que concurra en el mismo trabajador/a la doble representación, unitaria y sindical, se permitirá la acumulación de las horas correspondientes a ambas representaciones, permitiéndose la cesión de crédito sindical a otra persona afiliada o acumulada en la bolsa de horas establecida en el art. 42 30.2.

CAPÍTULO VII: SALUD LABORAL

Artículo 31.—*Salud laboral y prevención de riesgos laborales.*

1.—En materia de Salud Laboral la actividad desarrollada se someterá a las prescripciones de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, modificada por la Ley 54/2003, a lo dispuesto en el Real Decreto 39/1997 sobre Servicios de Prevención, a sus disposiciones de desarrollo o complementarias, y a toda la normativa que en materia de salud laboral esté en vigor.

2.—Considerando que los empleados públicos tienen derecho a una protección eficaz de su integridad física y su salud en el trabajo, el Ayuntamiento tiene el deber de promover, formular y aplicar una adecuada política de prevención de riesgos, y por ello las partes se comprometen a colaborar estrechamente para elevar los niveles de salud y seguridad en el trabajo.

Con el fin de garantizar la homologación en materia de salud laboral entre funcionarios y laborales, los acuerdos para la adaptación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se adoptarán en el ámbito que legalmente corresponda conforme a lo establecido en la Ley 7/1990 de 19 de julio de Negociación Colectiva y participación en las condiciones de trabajo de los Empleados Públicos. Asimismo se tendrá en cuenta lo dispuesto en el Real Decreto 1488/1988 de aplicación de la LPRL a la Administración General del Estado.

Artículo 32.—*Delegados de prevención.*

1.—Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Serán elegidos conforme a lo dispuesto en artículo 35 de la LPRL, teniendo en cuenta lo dispuesto en la Ley 7/1990 sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos.

2.—Los Delegados de Prevención dispondrán de los medios necesarios para el desarrollo de sus actividades. Asimismo tendrán el derecho a destinar el tiempo de trabajo necesario para el desarrollo de sus funciones, con el consiguiente abono de los gastos originados en el ejercicio de sus funciones, con arreglo todo ello a los términos presentes en la Ley 31/95, de 8 de noviembre.

Artículo 33.—*Comité de seguridad y salud.*

1.—Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud, cuyos delegados de prevención, en caso de no haber sido elegidos entre los órganos de Representación, podrán designarse según lo dispuesto en el Real Decreto 1488/1988.

2.—El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones del Ayuntamiento en materia de prevención de riesgos laborales.

3.—El Comité se regirá por el reglamento de funcionamiento que el mismo establezca, según lo dispuesto en el artículo 38 de la LPRL y por el resto de la normativa que resulte de aplicación.

4.—El Comité de Seguridad y Salud participará activamente en los planes y programas de formación, evaluación de riesgos, promoción y difusión de las condiciones de seguridad y salud laboral, todo ello conforme a las competencias que les atribuye sus normas de funcionamiento.

5.—En lo no contemplado en este artículo, se estará a lo dispuesto en los artículos 38 y 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normas que resulten de aplicación.

Artículo 34.—*Actuaciones en materia de prevención.*

1.—El Ayuntamiento de Salas adoptará las medidas oportunas para la aplicación de una adecuada política de Seguridad y Salud Laboral en sus centros de trabajo, así como para facilitar la participación de los trabajadores, sin menoscabo de lo dispuesto en el Reglamento de funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud, y a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias de los trabajadores que contrate, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros.

2.—La formación deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por el propio Ayuntamiento, siempre que cuente con personal capacitado para ello o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre el trabajador/a. Los responsables de cada centro de trabajo informarán a cada trabajador/a sobre la forma de usar y/o manejar sustancias, productos, nuevas tecnologías, así como de todo aquello que pudiese suponer riesgo para la salud de los mismos.



3.—Se establecerá un Sistema de Gestión, con el fin de garantizar la integración de la prevención en todos los ámbitos municipales, conforme a lo establecido en la Ley 54/2003. En este Sistema, se determinará la política de la prevención, estableciendo claramente las formas de implantación de la actividad preventiva, recursos económicos, materiales y humanos y responsabilidades en las actuaciones.

4.—La política preventiva en el Ayuntamiento deberá comprender los estudios y proyectos necesarios para definir los riesgos más significativos por su gravedad o frecuencia, y para poner en práctica sistemas o medidas preventivas y los de control e inspección de los mismos, así como los planes de formación del personal que sean necesarios.

5.—En la evaluación y planificación de riesgos laborales, participarán los delegados de prevención o el Comité de Seguridad y Salud.

6.—Para la elaboración de los planes de emergencia y evacuación, programas de Salud Laboral y Prevención e Riesgos, así como para su realización y puesta en práctica, los diferentes Organismos de la Administración dispondrán de los equipos y medios técnicos especializados, conforme a lo que establezca el plan de prevención, contando necesariamente con Delegados de Prevención o el Comité de Seguridad y Salud.

7.—El Ayuntamiento de Salas, tenderá a la adopción de medidas preventivas y recuperadoras de las/os trabajadoras/es que padezcan alcoholismo, toxicomanías u otras adicciones consideradas patológicas.

8.—En lo no previsto en este artículo, se estará en lo dispuesto en los artículos 15, 16, 18 y 19. Deja Ley de Prevención de Riesgos Laborales y resto de normativa que resulte de aplicación.

Artículo 35.—*Salud medioambiental laboral.*

La entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, debe suponer un impulso para la acción medioambiental en los puestos de trabajo, en tal sentido se procurará la adopción de medidas tendentes a la consecución de tal fin, fomentando la especialización de las/os delegadas/os de prevención en materia de salud medioambiental y valorando la aplicación de planes específicos sobre reutilización, reducción y reciclaje de residuos, ahorro y eficacia energética, ahorro y depuración de aguas, así como planes de sustitución de tecnologías y procesos contaminantes por otros orientados a la producción limpia.

Artículo 36.—*Garantía de cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.*

1.—Cuando el Ayuntamiento tenga contratado, o subcontratado con otras empresas la realización de obras o de servicios que se desarrollen en su propio centro de trabajo, se vigilará el cumplimiento por dichas empresas de la Normativa de Prevención de Riesgos Laborales.

2.—A tal efecto se exigirá a las empresas contratistas los planes de seguridad y salud de la empresa, así como la formación básica de los trabajadores en materia de seguridad.

3.—Los fabricantes, importadores y suministradores deberán proporcionar al Ayuntamiento, y éste recabar de aquellos, la información necesaria para que la utilización y manipulación de la maquinaria, equipos, productos, materias primas y útiles de trabajo se produzca sin riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

Artículo 37.—*Reconocimientos médicos.*

1.—Los empleados/as municipales tendrán derecho a un reconocimiento médico anual, que se llevará a cabo durante los tres primeros meses del año, siendo vinculante de manera inexcusable para la empresa cualquier tipo de prescripción relativa a las condiciones de trabajo, y comprendiendo al menos los siguientes aspectos:

Exploración física:

Cabeza, facies, frente, nariz, mejillas, boca, amígdalas, cuello, extremidades superiores e inferiores y tronco.

Exploración pulmonar.

Electrocardiograma.

Control de tensión.

Exploración de columna vertebral y aparato locomotor.

Análisis de sangre:

Hematías, hemoglobina, valor globular, hematocrito, leucocitos, fórmula leucocitaria, velocidad.

Análisis de orina:

Densidad, reacción, albúmina, glucosa y sedimentos.

Control de peso y talla.

Control de vista y oído.

Espirometría.

2.—Los trabajadores o grupos de trabajadores que por sus características personales, laborales o por cualquier otra circunstancia presenten un mayor riesgo o vulnerabilidad de su salud presente o futura serán protegidos de manera específica y tendrán mayor control y vigilancia de su salud.

3.—El personal del Ayuntamiento tendrá derecho a la vigilancia de la salud en los términos previstos en la LPRL, vigilancia que se practicará con cargo al Ayuntamiento.



4.—El tiempo de asistencia en los apartados anteriores del presente artículo, se considerará tiempo de trabajo efectivo, correspondiendo al Ayuntamiento el abono de los gastos de desplazamiento y dietas correspondientes.

5.—En lo no recogido en este artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y resto de normativa que resulte de aplicación.

Artículo 38.—*Seguros y defensa jurídica.*

El Ayuntamiento de Salas suscribirá una póliza de seguro que cubra la responsabilidad civil profesional del personal a su servicio que pudiera derivarse del cumplimiento de sus obligaciones laborales. La determinación de las funciones y contingencias concretas que se consideren incluidas en el objeto del seguro se efectuarán previo los estudios pertinentes y su discusión y aprobación en la Comisión Paritaria.

Igualmente suscribirá a favor del personal afectado por este Acuerdo un seguro de accidentes, vida e invalidez para cubrir los riesgos de fallecimiento o incapacidad por accidente laboral.

Asimismo asumirá la defensa jurídica ante los Tribunales de todo el personal cubierto por este Acuerdo que, por razón de trabajo, se pudiera ver incurso en tales supuestos. Además constituirá las fianzas necesarias, ante las exigencias de responsabilidad, tanto civiles como penales, salvo que el Ayuntamiento fuese la parta contraria.

Artículo 39.—*Ropa de trabajo.*

El Ayuntamiento está obligado a dotar a los trabajadores de la ropa de trabajo necesaria y adecuada al puesto de trabajo y a las condiciones ambientales del mismo, que se entregara en los meses de junio y enero tal como figura en el anexo I.

También se dotará al personal de guantes siempre que sea necesario; de los medios de protección personal homologados, de cuartos de aseo, dependencias y vestuarios habilitando en los centros de trabajo el espacio destinado a los mismos, así como la inclusión de taquillas para los objetos personales.

Anexo I

PRENDAS DE TRABAJO

Policía Local.

Temporada de primavera y verano.

2 pantalones, dos camisas, una gorra, una anorak, un par de zapatos.

Temporada de invierno.

2 pantalones, dos camisas, una gorra, una cazadora, un jersey, una corbata, un anorak y una par de zapatos.