

2.3.OTROS

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2014-6770 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Medio Cudeyo, período 2011-2014.*

Visto el texto del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Medio Cudeyo, aprobado con fecha 10 de junio de 2013 por la Comisión Negociadora del mismo, integrada por el concejal de personal en representación del Ayuntamiento y por el Comité de Empresa en representación del personal afectado; y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Acuerdos y Convenios Colectivos de Trabajo, y en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre Asunción de Funciones y Servicios Transferidos, así como el Decreto 9/2011, de 28 de junio, de Reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, y el Decreto 87/2011, de 7 de julio, por el que se modifica parcialmente la Estructura Básica de las Consejerías del Gobierno de Cantabria,

SE ACUERDA

- 1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.
- 2.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del Convenio Colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 2 de mayo de 2014.
La directora general de Trabajo,
Rosa María Castrillo Fernández.

LUNES, 12 DE MAYO DE 2014 - BOC NÚM. 89

CONVENIO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE

MEDIO CUDEYO 2011-2014:

CONDICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.- PARTES NEGOCIADORAS

Las partes negociadoras del presente convenio colectivo son por un lado, el Ayuntamiento de Medio Cudeyo, representado por el Sr. Alcalde y el Concejal de Personal, en virtud del artículo 21.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril de Bases de Régimen Local, y por otro lado, por la representación sindical del personal laboral del Ayuntamiento de Medio Cudeyo.

El presente convenio será firmado por las partes negociadoras y sometido a ratificación en la primera sesión que celebre el órgano competente después de la firma.

Una vez aprobado el presente convenio por la Corporación, se procederá a la publicación de su texto íntegro en el Boletín Oficial de Cantabria, entregándose una copia del mismo a cada trabajador.

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Convenio Colectivo regulará las condiciones de trabajo de todos los trabajadores laborales que presta servicios para el Ayuntamiento de Medio Cudeyo.

Queda excluido del ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo, el personal laboral contratado al amparo de programas de Desarrollo Local para la creación de empleo o subvencionados por otras Entidades ó Administraciones Públicas, personal que se regulará por su Convenio Colectivo sectorial específico.

Los trabajadores contratados por la corporación que no tengan un año consecutivo de antigüedad de prestación de servicios para el Ayuntamiento, no les será de aplicación los artículos 26 y 27 del actual convenio.

ARTÍCULO 3.- ÁMBITO TEMPORAL

El presente convenio, con carácter general, surtirá efecto desde el día 1 de enero del 2012 hasta el 31 de diciembre del 2014, salvo precepto en contra, en los términos que se deriven del propio texto del presente convenio.

LUNES, 12 DE MAYO DE 2014 - BOC NÚM. 89

ARTÍCULO 4.- DENUNCIA Y PRÓRROGA DEL CONVENIO

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

Denunciado el presente convenio y hasta tanto se negocie un nuevo acuerdo, quedará prorrogado automáticamente en todos los ámbitos y contenido normativo, hasta la aprobación de un nuevo texto, salvo en lo referente a los incrementos retributivos, que se estará a lo dispuesto en las normas legales.

ARTÍCULO 5.- COMISIÓN PARITARIA DE SEGUIMIENTO

Para velar por la aplicación, cumplimiento e interpretación de lo estipulado en el presente convenio, se crea una comisión paritaria entre los participantes de la negociación del mismo formada por los representantes de los trabajadores y los representantes de la empresa. Podrán asistir a la misma los asesores respectivos de cada parte.

La comisión se reunirá cuando una de las partes lo solicite en el plazo de diez días, debiendo incluir en la citación el orden del día.

Los acuerdos de la comisión requerirán para su validez la conformidad de los dos componentes de la misma.

Las funciones de la comisión paritaria serán las siguientes:

- a) Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas del convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Procedimiento de solución de discrepancias en la negociación para la inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en este Convenio Colectivo a que se refiere el artículo 82.3 del E.T.

De conformidad con lo establecido en el artículo 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes negociadoras acuerdan que cualquier discrepancia que pueda surgir entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores en la negociación para la inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio, a que se refiere el artículo 82.3 del E.T, podrán ser sometidas a la mediación de la comisión paritaria del convenio.

Para solventar las mencionadas discrepancias, la comisión dispondrá de un plazo máximo de siete días para adoptar su resolución a contar desde la recepción de la solicitud de intervención. De no alcanzarse un acuerdo las pretensiones se someterán con carácter obligatorio al arbitraje vinculante del ORECLA.

El arbitraje se llevará a cabo en el plazo de cinco días por un árbitro designado por la comisión paritaria o, de no existir acuerdo en la designación, en el plazo de diez días por el árbitro que

LUNES, 12 DE MAYO DE 2014 - BOC NÚM. 89

designe el ORECLA.

El ORECLA remitirá, a su término, copia del laudo arbitral a la empresa y la representación legal de los trabajadores en aquella.

d) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio.

La comisión emitirá resolución, con acuerdo o sin él, sobre las materias tratadas en el plazo de diez días naturales contados a partir de la fecha de la reunión.

Las partes acuerdan someter al proceso de solución de conflictos establecido en el Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria (ORECLA) los aspectos derivados de la interpretación y aplicación del Convenio Colectivo. Y que ésta no resuelva, ya sean de carácter individual como colectivo.

De dichas reuniones se levantará acta.

ARTÍCULO 6.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

La entrada en vigor de este convenio implica la sustitución de las condiciones de trabajo vigentes hasta la fecha por las que establezcan en el presente convenio, por estimarse que en su conjunto y globalmente consideradas suponen condiciones más beneficiosas para los trabajadores, quedando, no obstante, subordinados a cualquier disposición de carácter general que sea de aplicación y que pudiera tener efectos más favorables y sin perjuicio en todo momento de la aplicación de la legislación vigente.

ARTÍCULO 7.- COMPENSACIÓN

Las condiciones y mejoras resultantes de este convenio son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por condiciones pactadas, acuerdo de la corporación o por cualquier otra causa.

ARTÍCULO 8.- UNIDAD DE ACUERDO

El presente convenio, que se aprueba en consideración a la integridad de lo acordado en el conjunto de su texto, forma un todo relacionado e inseparable. Las condiciones pactadas serán consideradas globales e individualmente pero siempre con referencia a cada trabajador en su respectiva categoría.

LUNES, 12 DE MAYO DE 2014 - BOC NÚM. 89

PERMANENCIA Y ASISTENCIA AL TRABAJO

ARTÍCULO 9.- JORNADA DE TRABAJO

La jornada laboral para el personal afectado por este convenio será de 37'5 horas semanales.

El horario del personal de oficina será de 7:45 horas a 15:15 horas, de lunes a viernes.

El horario del personal de obras y servicios varios será de lunes a viernes de 8:00 a 15:00 horas y los sábados que correspondan de 8:00 a 13:00 horas, según se indica en el Anexo II.

En función de las necesidades de cada servicio, el horario podrá ser modificado previo acuerdo con los trabajadores y sus representantes.

Cuando la duración de la jornada diaria exceda de 6 horas, se disfrutará de una pausa en la jornada laboral de trabajo por un periodo de 30 minutos computables como de trabajo efectivo dentro de la jornada laboral.

El calendario laboral para 2014 se detalla en los anexos I de este Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 10.- VACACIONES ANUALES

Los empleados laborales tendrán derecho a disfrutar, como mínimo, durante cada año natural, de unas vacaciones de veintidós días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fuera menor, considerándose como tiempo de trabajo efectivo a estos efectos el correspondiente a la incapacidad temporal, sea cual fuese su causa.

A los efectos de lo previsto en el presente artículo, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

De forma obligatoria se disfrutarán las vacaciones dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente, en periodos mínimos de 5 días hábiles consecutivos, pudiendo quedar a elección del trabajador 2 días a disfrutar de manera independiente, con arreglo a la planificación que se efectúe por parte de la corporación, previa consulta con la representación legal de los trabajadores.

El trabajador conocerá al menos con dos meses de antelación el comienzo del disfrute de las vacaciones anuales.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del

LUNES, 12 DE MAYO DE 2014 - BOC NÚM. 89

permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

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.

Las vacaciones se disfrutarán, preferentemente, entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

Los días 24 y 31 de diciembre (Nochebuena y Nochevieja) y el día 22 de mayo (Sta. Rita) serán días festivos con carácter retribuido y no recuperable.

La negativa por parte de la administración al disfrute de las mismas en este periodo, deberá ser motivada por la jefatura correspondiente.

No podrán acumularse los periodos vacacionales con el disfrute de días por asuntos particulares, salvo la licencia por matrimonio.

El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica; no obstante, el trabajador que cese durante el transcurso del año, tendrá derecho al abono en la correspondiente liquidación, del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas.

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

ARTÍCULO 11.- PERMISOS

Los trabajadores, previo aviso de al menos 48 horas salvo acreditada urgencia y justificación posterior, tendrán derecho a ausentarse del trabajo manteniendo el derecho a la percepción de todos aquellos conceptos retribuidos que no se encuentren vinculados de forma expresa a la prestación efectiva de la actividad laboral, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- Por accidente o enfermedad grave de un familiar hasta el 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.

LUNES, 12 DE MAYO DE 2014 - BOC NÚM. 89

- Por accidente o enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles consecutivos cuando se produzcan en la misma localidad y de cuatro días hábiles consecutivos cuando sea en distinta localidad.

No se podrá disfrutar este permiso cuando la hospitalización del familiar fuese por parto.

El alta hospitalaria no supone la cancelación del permiso por hospitalización de familiares, si esta no va acompañada del alta médica, los días que correspondan podrán utilizarse seguidos o alternos en un plazo máximo de un mes.

- Por fallecimiento de un familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles consecutivos cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles consecutivos cuando sea en distinta localidad.
- Por fallecimiento de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles consecutivos cuando se produzcan en la misma localidad y de cuatro días hábiles consecutivos cuando sea en distinta localidad.

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

- Por traslado de domicilio o por cambio de residencia, un día hábil dentro de la misma localidad, y dos días hábiles si es fuera.
- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.
- Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.
- Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto para las trabajadoras laborales embarazadas.
- Por lactancia de un hijo menor de 12 meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen. Igualmente la empleada podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo

LUNES, 12 DE MAYO DE 2014 - BOC NÚM. 89

- correspondiente. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.
- Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la trabajadora o el trabajador tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.
 - Por razones de guarda legal, cuando el trabajador tenga el cuidado directo de algún menor de 12 años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda. Tendrá el mismo derecho el trabajador que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.
 - Por ser preciso atender el cuidado de un familiar, el trabajador 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.
 - Por el 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. A estos efectos tendrán tal consideración las citaciones de órganos judiciales y administrativos, expedición o renovación del DNI, pasaporte, permiso de conducción, certificados o registros en centros oficiales, requerimientos o trámites notariales, asistencia a tutorías escolares de hijos o hijas, de acogidos o acogidas, acompañamiento de parientes con discapacidad hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad para la realización de trámites puntuales por razón de su estado o edad, o cualquier trámite obligado ante organismos oficiales y acompañamiento a hijos menores a asistencia médica, salvo todo ello que estos trámites puedan realizarse fuera de la jornada laboral normal de trabajo.
 - Por asuntos particulares: cuatro días, no acumulables con días de vacaciones. Además de los días de libre disposición, los empleados laborales del Ayuntamiento de Medio Cudeyo, en consonancia con el Art. 48, k.2) de la ley 7/2007 de 12 de abril, tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.
 - A) Permiso por matrimonio o inscripción como pareja de hecho en el correspondiente registro: Quince días naturales, estableciéndose la posibilidad de comenzar a disfrutar el permiso con tres días de antelación a la fecha señalada para la boda. En el supuesto de comenzar a disfrutar el permiso en la fecha de celebración de la boda y coincidir

LUNES, 12 DE MAYO DE 2014 - BOC NÚM. 89

esta con Sábado, Domingo o Festivo, se computará el período de quince días a partir del primer día natural siguiente.

Este permiso podrá acumularse, a petición del interesado, a la vacación anual retribuida.

La inscripción anteriormente referida se acreditará mediante el correspondiente certificado de registro de pareja de hecho.

- B) Por asuntos propios sin retribución. Podrán concederse, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, licencias por motivos particulares de hasta tres meses cada dos años por causas debidamente concretadas y justificadas. El trabajador afectado no podrá utilizar los tres meses globalmente, sino sólo aquellos que sean estrictamente necesarios, cuya concesión corresponderá al Presidente de la Corporación, al que le compete apreciar si las necesidades del servicio quedan salvaguardadas, previo informe del jefe de Servicio correspondiente.
- 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.

C) 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 de segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de 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 esta 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 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.

LUNES, 12 DE MAYO DE 2014 - BOC NÚM. 89

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque el Ayuntamiento, sindicatos o cualquier otra administración pública.

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

El cómputo del plazo se contará a elección del empleado, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso. En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de 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 el Ayuntamiento, sindicatos o cualquier otra administración pública.

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 la comunidad autónoma, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

E) Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, y dentro de los plazos previstos en la ley.

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

LUNES, 12 DE MAYO DE 2014 - BOC NÚM. 89

durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la trabajadora y, en su caso, del otro progenitor trabajador, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de éste, 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 trabajadores/as laborales 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.

F) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer: las faltas de asistencia de las trabajadoras laborales víctimas de violencia de género, total o parcial, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los Servicios Sociales de Atención o de Salud según proceda.

Asimismo las trabajadoras laborales 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.

E) El tiempo indispensable para asistir a consultas médicas propias. El trabajador deberá acreditar, con la debida justificación expedida por el Servicio de Salud correspondiente, la asistencia a consulta en el que se hará constar la hora de cita de dicha consulta, así como la hora de salida de la misma.

ACCESO, FORMACIÓN PROFESIONAL, TRASLADOS Y FORMACIÓN DEL PERSONAL

ARTÍCULO 12.- ACCESO

El Ayuntamiento de Medio Cudeyo aprobará y publicará anualmente, dentro del primer mes de cada año, la oferta de empleo público para el año correspondiente, ajustándose a la legislación básica del estado sobre función pública y a los criterios que reglamentariamente se establezcan en desarrollo de la normativa básica estatal.

Las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso, serán objeto de la oferta de empleo público, lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos.

LUNES, 12 DE MAYO DE 2014 - BOC NÚM. 89

En todo caso, la ejecución de la oferta de empleo público deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años.

La oferta de empleo, que se aprobará anualmente por el Ayuntamiento de Medio Cudeyo, deberá ser publicada en el Boletín Oficial de Cantabria y en el Boletín Oficial del Estado.

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

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

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

En las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al 5% de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, considerando como tales las definidas en el apartado 2 del artículo 1 de la ley 51/2003 de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas, de modo que progresivamente se alcance el 2% del total de los efectivos.

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

El desempeño de un puesto de trabajo en virtud de contrato laboral no constituirá mérito para el acceso a cualquier plaza ofertada por el Ayuntamiento de Medio Cudeyo o a la promoción interna.

No podrá nombrarse personal interino para plazas que no se hayan incluido en la oferta de empleo público, salvo cuando se trate de vacantes realmente producidas con posterioridad a su aprobación.

El personal que ostentare la condición de interino cesará automáticamente al tomar posesión como personal fijo los aspirantes aprobados en la respectiva convocatoria. Sólo podrá procederse al nombramiento del nuevo personal interino para las plazas que continúen vacantes una vez concluidos los correspondientes procesos selectivos.

Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre.

En todos los tribunales o comisiones de valoración, la Junta de Gobierno local designará un miembro a propuesta de la representación de los trabajadores. Dicho representante deberá poseer una titulación académica o profesional igual o superior a la exigida para acceder a la

LUNES, 12 DE MAYO DE 2014 - BOC NÚM. 89

plaza que se convoque. Dicho miembro formará parte del tribunal en calidad de vocal, con voz y voto.

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

El personal de elección o de designación política, así como el personal interino y eventual no podrán formar parte de los órganos de selección.

ARTÍCULO 13.- PROMOCIÓN INTERNA

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

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

En las pruebas de promoción interna podrán participar todo el personal fijo del Ayuntamiento de Medio Cudeyo, que llevando dos años de antigüedad en la plantilla municipal y estando en posesión de la titulación exigible supere el procedimiento selectivo para ello, con independencia de los turnos libres.

Para lograr una mayor promoción del personal al servicio del Ayuntamiento de Medio Cudeyo, se arbitrarán para cada caso concreto y hasta el límite que establezca la legislación vigente, medidas para reducir o suprimir los programas y los ejercicios del procedimiento selectivo de que se trate.

El sistema de promoción interna se ajustará a lo dispuesto en la legislación vigente. En todo caso, la promoción interna se producirá teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador/a, así como las facultades organizativas del Ayuntamiento de Medio Cudeyo.

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

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

1. Ser empleado/a municipal fijo al servicio del Ayuntamiento de Medio Cudeyo.
2. Prestar servicio en nivel igual o inferior en uno o dos al de la vacante y llevar prestando servicios, al menos, 2 años ininterrumpidos en destino definitivo en su categoría.
3. Prestar servicio en más de dos niveles inferiores al de la vacante, tener 5 o más años de antigüedad y llevar prestando servicios, al menos, un año ininterrumpido en destino definitivo en su categoría.

LUNES, 12 DE MAYO DE 2014 - BOC NÚM. 89

4. Estar en posesión, si procede, del título que se indique.

El CONCURSO-OPOSICIÓN se realizará en dos fases:

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

ARTÍCULO 14.- TRABAJOS DE CATEGORÍA SUPERIOR

La movilidad funcional no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. La movilidad funcional podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador/a y sin perjuicio de su formación y promoción profesional.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a las de categorías equivalentes por un periodo superior a seis meses durante un año o a ocho meses durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso de categoría profesional. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité de Empresa, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción competente

Los empleados/as laborales que desempeñen en virtud de nombramiento funciones de superior categoría con carácter accidental, percibirán la diferencia de las retribuciones complementarias entre su puesto y el que desempeñe. El desempeño será voluntario. Será forzoso cuando concurren circunstancias de urgente o inaplazable necesidad, previa audiencia al interesado.

Si por motivos excepcionales, y siempre que se atienda a las necesidades del servicio, si un empleado laboral es destinado a un puesto de nivel inferior al de su puesto de trabajo habitual, mantendrá las retribuciones íntegras, tanto básicas como complementarias, que percibía en su puesto de origen.

ARTÍCULO 15.- PROVISIÓN

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

Las bases deberán incluir, en todo caso, los siguientes datos y circunstancias:

- Denominación, nivel y localización del puesto.
- Requisitos indispensables para desempeñarlo.

LUNES, 12 DE MAYO DE 2014 - BOC NÚM. 89

- Baremo para puntuar los méritos.
- Puntuación mínima para la adjudicación de las vacantes convocadas.

El anuncio de la convocatoria se publicará en los boletines oficiales y deberá contener:

- 1.- Denominación de la escala, subescala y clase para cuyo ingreso se convocan las pruebas selectivas.
- 2.- Corporación que las convoca.
- 3.- Clase y número de plazas, con indicación de las que se reserven, en su caso, a promoción interna, así como las que se reserven para personas con discapacidad.
- 4.- Fecha y número del Boletín o diarios oficiales en que se han publicado las bases y la convocatoria.

ARTÍCULO 16.- MOVILIDAD FUNCIONAL Y TRASLADOS

La provisión de puestos vacantes se realizará en el último trimestre de cada año, ofertándose por parte del Ayuntamiento de Medio Cudeyo los puestos vacantes del personal laboral objeto de concurso, mediante comunicación inmediata a todos servicios municipales y al Comité de Empresa.

El procedimiento para la provisión de puestos de trabajo se regirá conforme a los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

Con el fin de facilitar la movilidad del personal laboral, cuando se produzcan vacantes bien por ejecución de oferta pública de empleo, por jubilación, excedencias, etc., antes de hacer la recolocación o asignación del nuevo personal, se procederá a la realización de un concurso de traslados dentro de la categoría del cuerpo donde se vayan a producir las recolocaciones o asignaciones. Debiendo contar dichos expedientes con informe del comité de empresa.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador, y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

Los trabajadores/as que obtengan plaza mediante concurso de traslados, no podrán volver a concursar hasta tener una antigüedad mínima de 2 años en dicho puesto, con la excepción de que la plaza que salga a concurso quede vacante por falta de peticiones.

ARTÍCULO 17.- FORMACIÓN

Los trabajadores/as municipales tienen derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de

LUNES, 12 DE MAYO DE 2014 - BOC NÚM. 89

perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de renovación y capacitación profesional organizados por las administraciones central, periférica, autonómica y local.

En el caso de que los trabajadores/as afectados/as por este convenio deseen cursar estudios en los términos y con los beneficios establecidos en el presente artículo, deberán solicitarlo expresamente al presidente de la corporación, el cual estimará o desestimará la solicitud una vez analizado cada caso concreto y las necesidades del servicio.

Los trabajadores que cursen estudios académicos de formación y de perfeccionamiento profesional, tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, en su caso, y de vacaciones anuales, así como la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo, si es posible, para la asistencia a los cursos, subordinado todo ello a las necesidades del servicio.

La Corporación Municipal, directamente o en régimen de concierto con centros oficiales o reconocidos, podrá organizar cursos de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como a los cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador en un supuesto de transformación o modificación funcional, dando publicidad de los mismos a través del tablón de anuncios de la casa consistorial y en todas las dependencias. La corporación no abonará los gastos ocasionados por la asistencia a los cursos. En este supuesto el tiempo de asistencia a los cursos se considerarán como de trabajo efectivo.

ARTÍCULO 18.- CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

El personal afectado por el ámbito del presente convenio mantendrá con carácter exclusivo siempre su directa dependencia y relación jurídica laboral con el Ayuntamiento de Medio Cudeyo ante cualquier acuerdo municipal de proceder a una gestión indirecta de los actuales servicios municipales.

ARTÍCULO 19.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

Las retribuciones del personal laboral al que afecte este Convenio Colectivo, quedará estructurado de la siguiente forma:

Salario base, antigüedad y complementos salariales.

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

Respecto a la mejora de la productividad y el rendimiento, para el año 2014 se aplicará el tanto por ciento de la masa salarial que acuerden Sindicatos y Administración.

- Pagas extraordinarias: serán dos pagas al año, y tendrán cada una de ellas un importe equivalente a una mensualidad de salario, antigüedad, y demás complementos salariales. Estas pagas se harán efectivas antes del 30 de junio y antes del 20 de diciembre.

LUNES, 12 DE MAYO DE 2014 - BOC NÚM. 89

- Gratificaciones extraordinarias: Los trabajadores laborales que cumplan 25 años al servicio de este Ayuntamiento recibirán una gratificación de permanencia en la Empresa de una mensualidad de sueldo base y antigüedad y demás conceptos retributivos. Esta gratificación se entiende que será por una sola vez.

- Indemnizaciones por razón de servicio: Si por necesidades justificadas del servicio el empleado se viera obligado a utilizar su propio vehículo, éste será indemnizado a través de orden de pago individualizada, en cumplimiento de la resolución de 2 de enero del 2007, de la Secretaría de Estado de Hacienda y Presupuestos, por la que se dictan instrucciones en relación con las nóminas de los trabajadores/as, y por los siguientes conceptos:

A) Turismo 0,19 €/km

B) Motocicleta 0,08 €/km

- Servicios extraordinarios: Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de jornada ordinaria de trabajo.

Todos los conceptos económicos de este convenio, tanto la estructura salarial como los beneficios sociales y asistenciales, se aumentarán lo que se determine anualmente en los Presupuestos Generales del Estado para los empleados de las Administraciones Públicas.

ARTÍCULO 20.- ANTIGÜEDAD

El módulo temporal para el abono de la antigüedad será el bienio los cuatro primeros años, y el quinquenio a partir del cuarto año.

Todos los bienios y quinquenios que se consoliden en el año serán abonados de la siguiente manera:

	2012	2013	2014
Bienio	21,65 €	según el p.g.e.	según el p.g.e.
Quinquenio	29,86 €	según el p.g.e.	según el p.g.e.

La cantidad que por antigüedad se cobraba a 01/01/1996 se entenderá consolidada a todos los efectos.

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

LUNES, 12 DE MAYO DE 2014 - BOC NÚM. 89

ARTÍCULO 21.- DEDUCCIÓN DE RETRIBUCIONES

1.- Sin perjuicio de la sanción disciplinaria que pueda corresponder, la parte de jornada no realizada dará lugar a la deducción proporcional de haberes, que no tendrá carácter sancionador.

2.- Quienes ejerciten el derecho de huelga, no devengarán ni percibirán las retribuciones correspondientes al tiempo en que hayan permanecido en esa situación, sin que la deducción de haberes que se efectúe tenga carácter de sanción, ni afecte al régimen respectivo de sus prestaciones sociales.

ARTÍCULO 22.- COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO

Los complementos derivados de las condiciones específicas de cada puesto de trabajo serán acumulados en un único plus salarial en la cuantía que se establece en el anexo del convenio.

ARTÍCULO 23.- SERVICIOS Y HORAS EXTRAORDINARIAS

Con objeto de favorecer la creación de empleo, se reducirá al mínimo posible la realización de horas extraordinarias. En todo caso, el número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta horas al año, salvo las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Los servicios extraordinarios que se realicen, tendrán que estar previamente autorizados por el responsable del servicio.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias, cuando por necesidades del servicio plenamente justificadas proceda su realización, será de carácter voluntario para el/la empleado/a municipal.

No obstante, no tendrán carácter voluntario las horas extraordinarias que vengan exigidas por siniestros, daños extraordinarios y urgentes, y cuando concurren circunstancias excepcionales o de obligado cumplimiento.

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

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

Horas nocturnas: las realizadas entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana.

Horas festivas: Las realizadas entre las 13 horas del sábado y las 22 horas del domingo o festivo.

La realización de horas extraordinarias tendrá como contraprestación, a opción del trabajador, el pago o la compensación en tiempo de descanso, de acuerdo con las siguientes normas:

LUNES, 12 DE MAYO DE 2014 - BOC NÚM. 89

Compensación en tiempo de descanso, supeditado a las necesidades del servicio:

- Las horas extraordinarias normales, se compensarán con hora y media de descanso por hora trabajada.
- Las horas extraordinarias nocturnas y festivas, se compensarán con dos horas y media por hora trabajada.

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

El Ayuntamiento de Medio Cudeyo se compromete a abonar los servicios y horas extraordinarias dentro de la nómina del mes siguiente a la realización de los mismos.

MEJORAS SOCIALES

ARTÍCULO 24.- SEGURO DE VIDA, ACCIDENTE Y RESPONSABILIDAD CIVIL

El Ayuntamiento de Medio Cudeyo estará obligado a concertar o ampliar y a pagar por las primas de una póliza de seguros en beneficio de sus trabajadores/as, o, en su caso, de sus herederos, y que cubren los siguientes riesgos con los siguientes capitales:

A) Fallecimiento: Por accidente de trabajo o enfermedad profesional: 27.512,90 €.

B) Invalidez: i) Incapacidad permanente absoluta o gran invalidez derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 25.011,72 €.

ii) Incapacidad permanente total para la profesión habitual derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 9.379,40 €.

En el supuesto de muerte, las indemnizaciones establecidas se abonarán a la viuda/o o beneficiarios/as del trabajador/a, según las normas de la Seguridad Social. Igualmente se beneficiará de estas indemnizaciones por muerte la pareja del fallecido que acredite una convivencia estable con el mismo durante al menos dos años anteriores al hecho causante.

En todos los casos las referidas pólizas sólo abarcarán los procesos iniciados a partir de la vigencia y validez de la misma. Estas compensaciones son compatibles con las prestaciones que pueda recibir el trabajador/a de la Seguridad Social.

C) Jubilaciones: Las jubilaciones y demás derechos pasivos del personal laboral se regularán por lo dispuesto en la correspondiente normativa de Seguridad Social vigente en el momento de producirse el hecho causante.

LUNES, 12 DE MAYO DE 2014 - BOC NÚM. 89

- Jubilación voluntaria anticipada.

El trabajador/a podrá jubilarse voluntaria y anticipadamente si cumple con los requisitos establecidos en el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

- Incentivos a la jubilación voluntaria. Se establecerán unos premios por jubilación voluntaria anticipada, de acuerdo por ambas partes, en consonancia con la siguiente escala:

- Jubilación a los 60 años: 30 mensualidades completas.
- Jubilación a los 61 años: 24 mensualidades completas.
- Jubilación a los 62 años: 16 mensualidades completas.
- Jubilación a los 63 años: 12 mensualidades completas.
- Jubilación a los 64 años: 6 mensualidades completas.

- Jubilación parcial:

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, a partir de los 60 años cumplidos podrán acogerse a la jubilación parcial siempre que reúnan las demás condiciones exigidas para tener derecho a la pensión de jubilación contributiva de la Seguridad Social.

Los trabajadores que hayan cumplido la edad a que se refiere el artículo 161.1.a) y la disposición transitoria vigésima y reúnan los requisitos para causar derecho a la pensión de jubilación, siempre que se produzca una reducción de su jornada de trabajo comprendida entre un mínimo del 25 por 100 y un máximo del 50 por 100, podrán acceder a la jubilación parcial sin necesidad de la celebración simultánea de un contrato de relevo. Los porcentajes indicados se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

A tal fin deberá comunicar al Ayuntamiento de Medio Cudeyo su intención de acogerse a la jubilación parcial con una antelación mínima de 4 meses a la fecha en la que el trabajador quiera acogerse a la misma.

D) Prestación económica en la situación de incapacidad

El personal laboral del Ayuntamiento de Medio Cudeyo, percibirá la prestación económica por Incapacidad, en las siguientes cuantías:

a) Enfermedad común y accidente no laboral:

- 1º a 3º días: 50 % Base mes anterior.
- 4º a 20º días: 75% Base mes anterior.
- A partir 21º día: 100% Base mes anterior.

LUNES, 12 DE MAYO DE 2014 - BOC NÚM. 89

- *Hospitalización/Inter. Quirúrgica: 100% Base mes anterior.*
- b) Accidente de trabajo y enfermedad profesional:**
 - *Desde 1º día: 100 % Base mes anterior.*
 - o En todo caso, los incrementos en las prestaciones anteriormente indicados se reconocen en tanto la situación de IT no se encuentre declarada prorrogada por el INSS u organismo correspondiente, a partir de cuyo momento el empleado generará la prestación reconocida por el INSS mediante pago directo.
 - o Se entenderá por Base mes anterior, la que corresponde a las retribuciones mensuales (sin prorrateo de paga extra), de carácter permanente u ordinario, excepcionando las de carácter extraordinario o no permanente.

ARTÍCULO 25.- ANTICIPO SOBRE HABERES

El Ayuntamiento de Medio Cudeyo podrá conceder a los empleados que lo soliciten, previo informe no vinculante de la Comisión de Seguimiento, anticipos reintegrables de hasta cuatro mensualidades del total devengado cuando lo necesiten para sus necesidades. Estos anticipos no devengarán interés ninguno, su reintegro será por mensualidades iguales, en un máximo de veinticuatro meses, aunque se podrá reintegrar en menos tiempo del concedido.

Excepcionalmente la Corporación estudiará otras peticiones en este sentido. No se podrá solicitar un nuevo anticipo hasta la cancelación total del anterior.

ARTÍCULO 26.- PREMIO DE NUPCIALIDAD, NATALIDAD Y FONDO SOCIAL DE CULTURA

El Ayuntamiento abonará al personal con más de 12 meses de antigüedad, independientemente del tipo de la jornada laboral, las cantidades que se detallan por los siguientes conceptos (cantidades para el año 2014):

a) Nupcialidad 134,18 €

b) Natalidad 129,02 €

Asimismo, tendrán derecho a solicitar beca de estudios para sí y para sus hijos, los empleados municipales afectados por el presente convenio que dentro del período de presentación de instancias se encuentre en la plantilla laboral.

c) Ayuda escolar

- Guardería, preescolar, primaria 103,22 €

- Estudios de ESO y Bachillerato, o equivalente 139,34 €

LUNES, 12 DE MAYO DE 2014 - BOC NÚM. 89

- Estudios de Módulos Superiores y Universitarios de Grado Medio o Superior 180,63 €

Las solicitudes deberán presentarse en el Registro General del Ayuntamiento, dentro del período comprendido entre el día 15 de septiembre y el 15 de noviembre, ambos inclusive.

Para el devengo de la Bolsa de Estudios deberá presentar justificante que acredite la realización de los estudios, excepto en los casos de matriculación en niveles de enseñanza obligatoria.

A partir del año 2009, y mientras no se logre un nuevo acuerdo expreso, las anteriores cantidades se incrementarán cada año en función de los IPC correspondientes.

ARTÍCULO 27.-AYUDAS ECONÓMICAS Y SOCIALES

El Ayuntamiento de Medio Cudeyo abonará a sus empleados/as laborales, su cónyuge o pareja de hecho e hijos cuando dependan económicamente del mismo, siempre que se justifique su hecho causante mediante entrega de factura y prescripción facultativa por el médico o especialista oficial, las ayudas sociales que están contenidas en el presente artículo.

Para obtener derecho a la ayuda, el empleado laboral deberá haber prestado servicio al menos por un periodo igual a un año, independientemente del tipo de la jornada laboral.

Cuando ambos cónyuges sean empleados laborales de este Ayuntamiento, el derecho a la percepción cuando el causante sea hijo/a le corresponderá únicamente a uno de los cónyuges.

27.1. VEHÍCULO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Por una sola vez, previo acuerdo entre las partes.

27.2. DENTARIAS

- Ortodoncia iniciada antes de los 18 años: 30% del presupuesto con un máximo de 335 €. Aplicable por una sola vez.
- Limpieza de dentadura (máximo una vez al año) 50 €

27.3. AUDÍFONO

Por una sola vez, previo acuerdo entre las partes.

27.4. GAFAS

LUNES, 12 DE MAYO DE 2014 - BOC NÚM. 89

- Gafas graduadas 50 €

Serán beneficiarios de estas ayudas el trabajador/a, su cónyuge e hijos/as.

27.5. AYUDA PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

El Ayuntamiento abonará al personal cuyo cónyuge, hijos ó pareja estable que dependan económicamente del mismo y padeciendo una discapacidad, psíquica o sensorial, una ayuda económica mensual fija, según el grado de invalidez:

- Entre el 33% y 65 % 150 €
- A partir del 65 % de discapacidad 260 €

Se percibirá en los 12 meses naturales.

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

ARTÍCULO 28.- NORMATIVA APLICABLE

El Ayuntamiento de Medio Cudeyo garantizará el cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, sobre Prevención de Riesgos Laborales, y sus normas de desarrollo, con el fin de promover la seguridad y salud de los empleados, la eliminación o disminución de riesgos derivados del trabajo, la información, la consulta, la participación equilibrada y la formación de los Empleados laborales en materia preventiva.

A tal fin se creará un Comité único de Seguridad y Salud Laboral según lo estipulado en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales, que será el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones del Ayuntamiento en materia de prevención de riesgos. El Comité estará formado por seis miembros, tres de los cuales serán designados por los representantes sindicales de los empleados municipales, y otros tres serán designados por la Corporación, correspondiendo la Presidencia del citado Comité al Señor Alcalde o por delegación a otro miembro de los propuestos por la Corporación.

Este Comité podrá elaborar su propio reglamento de funcionamiento interno.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral tendrá los siguientes derechos y competencias:

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

LUNES, 12 DE MAYO DE 2014 - BOC NÚM. 89

- Tendrá información sobre los factores de riesgo, así como sobre los daños, accidentes, enfermedades etc. ocurridos en el trabajo.
- Será consultado con carácter previo a la implantación de nuevas tecnologías, modificaciones de los locales de trabajo o adquisición de nuevos equipos, e en general, sobre todas aquellas medidas que puedan afectar a la salud y seguridad, tanto directa como indirectamente de forma inmediata o transcurrido un periodo de tiempo. Una vez emitida la opinión de los representantes de los empleados laborales, la Corporación estará obligada a motivar por escrito sus razones, en caso de no asumir la opinión expresada.
- El conocimiento de los resultados globales de las valoraciones de los riesgos del medio ambiente laboral y de los reconocimientos generales y específicos realizados a los Empleados laborales.
- Participar en la elaboración y puesta en marcha de los planes y programas de prevención de riesgos en el trabajo y fomentar la participación de los Empleados laborales en estos planes y programas, así como ser informado del presupuesto anual del Ayuntamiento para inversiones de seguridad y planes de prevención, así como de la distribución y reparto cuantitativo de estas inversiones.
- Conocer los índices de absentismo laboral que mensualmente se vayan produciendo en el Ayuntamiento.
- Investigar los daños para la salud de los Empleados laborales, al objeto de valorar sus causas y proponer medidas correctoras, así como vigilar el cumplimiento de la normativa de Seguridad y Salud Laboral, informando de las deficiencias al Ayuntamiento, para su inmediata corrección.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral, podrá requerir para aquellas funciones o áreas de trabajo donde hubiere riesgos para la salud, presuntos o demostrados, que se adopten medidas especiales de vigilancia.

En aplicación de la Ley 31/95, de 8 de noviembre, y el R.D. 39/97, así como la normativa de desarrollo, se establecerá por el Comité de Seguridad y Salud Laboral un Plan de Prevención Anual, que tendrá como finalidad servir de soporte a la planificación y gestión preventiva, mediante programas de actuación.

Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas a que se refiere la Ley 31/1995.

ARTÍCULO 29.- COMPETENCIAS

Se creará un Reglamento Interno, que regule la constitución, funcionamiento y competencias del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

LUNES, 12 DE MAYO DE 2014 - BOC NÚM. 89

Dentro de las competencias que el Comité de Seguridad y Salud Laboral tiene según la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, figuran las siguientes:

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.
- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos preventivos de riesgos laborales, así como proponer a la empresa la mejora de las condiciones o corrección de las deficiencias existentes.
- Conocer la documentación e informes relativos a las condiciones de trabajo, así como conocer y analizar los daños producidos en la salud o integridad física de los trabajadores.
- Conocer e informar la memoria y la programación anual de servicios de prevención en la empresa o centro de trabajo.
- Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

ARTÍCULO 30.- MEDIDAS PREVENTIVAS

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

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

ARTÍCULO 31.- DEFENSA JURÍDICA

La Corporación dispensará a todo su personal el asesoramiento y en su caso la defensa legal y protección por los hechos producidos con motivo de su actuación al servicio de la Corporación, sin perjuicio de que se reserve las acciones legalmente exigibles cuando lo estime oportuno.

LUNES, 12 DE MAYO DE 2014 - BOC NÚM. 89

ARTÍCULO 32.- VESTUARIO

Se proveerá a todos los trabajadores de los distintos departamentos de las siguientes prendas de trabajo, que serán de uso obligatorio. Las prendas de trabajo se entregarán dentro del primer trimestre del año.

OBRAS Y SERVICIOS GENERALES

- Un traje de agua en función de su deterioro.
- Un par de botas de agua en función de su deterioro.
- Dos trajes de alta visibilidad al año compuestos por pantalón y camisa.
- Dos chaquetillas, en función de su deterioro.
- Dos jersey, en función de su deterioro.
- Un anorak triple uso, en función de su deterioro.
- Dos pares de botas de seguridad al año o en función de su deterioro.
- Un chaleco de alta visibilidad.
- Un traje de verano, compuesto por pantalón y camisa.

Y todos los EPI que indique la normativa vigente, en función del puesto de trabajo.

OFICIOS VARIOS: CARPINTEROS METÁLICOS, JARDINEROS, PODADORES, ETC.

- Prendas de protección adecuadas a sus actividades según se reconoce en la legislación vigente.

PERSONAL DE LIMPIEZA

- Dos pijamas sanitarios, en función de su deterioro.
- Una chaqueta de punto, en función de su deterioro.
- Dos pares de zapatillas al año, en función de su deterioro.
- Un anorak triple uso, en función de su deterioro.

EQUIPO BÁSICO PARA PERSONAL DEL AULA DE 2-3 AÑOS

- Dos batas, en función de su deterioro.

LUNES, 12 DE MAYO DE 2014 - BOC NÚM. 89

- Dos pantalones, en función de su deterioro.
- Un par de zuecos de descanso, en función de su deterioro.

NOTIFICADORES

- Un traje de agua, en función de su deterioro.
- Un par de zapatos para verano, en función de su deterioro.
- Un par de botas para invierno, en función de su deterioro.
- Un anorak triple uso, en función de su deterioro.

Se dotará a todo el personal que precise uniforme del correspondiente escudo del Ayuntamiento que, obligatoriamente, deberá colocarse en la parte superior de la chaquetilla del traje o en el lado superior izquierdo del jersey, mono u otra prenda que corresponda.

ARTÍCULO 33.- DERECHOS SINDICALES

Para todo lo relacionado con derechos y garantías sindicales, representación, derechos de reunión, información y huelga se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, Ley 7/2007, de 12 de abril, Estatuto Básico del Empleado Público, Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995 de 8 de noviembre y disposiciones aprobadas por la OIT y ratificadas por el Gobierno Español, salvo determinaciones que especifiquen en otros apartados del presente Convenio.

ARTÍCULO 34.- DERECHOS Y COMPETENCIAS DE LOS DELEGADOS DE PERSONAL

Es competencia de los Delegados de Personal la defensa de los intereses generales y específicos de los trabajadores del Ayuntamiento de Medio Cudeyo, y en particular la negociación de sus condiciones salariales, sindicales y sociales conforme establece la legislación vigente.

Los Delegados de Personal deberán ser informados de las siguientes materias y tendrán las siguientes competencias:

- a) Recibir información sobre la política de personal, así como sobre los datos referentes a la evolución de las retribuciones, evolución probable del empleo en el ámbito correspondiente y programas de mejora del rendimiento.

LUNES, 12 DE MAYO DE 2014 - BOC NÚM. 89

- b) Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
- c) Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, prevención de riesgos laborales, seguridad social y empleo, y ejercer en su caso las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.
- d) Colaborar con el Ayuntamiento para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.
- e) Los Delegados de Personal, dispondrán de un crédito mensual de 15 horas de las correspondientes a su jornada de trabajo, sin disminución de sus retribuciones, para el ejercicio de sus funciones de representación. Para la utilización de este derecho avisarán, con carácter general, con 48 horas de antelación, o 24 horas como mínimo, al Jefe de su servicio, que dará cuenta inmediata a la Corporación.

Podrán acumularse las horas de los distintos miembros del comité de empresa y, en su caso, de los delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

Quedan fuera de este cómputo las horas empleadas en el periodo de negociación del Acuerdo y las solicitadas por la Corporación.

ARTÍCULO 35.- SECCIONES SINDICALES

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

ARTÍCULO 36.- ASAMBLEAS

Los trabajadores tendrán derecho a celebrar Asambleas en las dependencias del Ayuntamiento. Las Asambleas se celebrarán fuera del horario laboral, salvo acuerdo entre el órgano competente en materia de personal y quienes estén legitimados para convocarlas (artículo 46 del Estatuto del Empleado Público).

ARTÍCULO 37.- DERECHO A LA HUELGA

La Corporación reconoce el derecho a la huelga de todo el personal en los términos previstos por la Constitución y el resto de las disposiciones legales vigentes en esta materia.

Los sindicatos convocantes propondrán los servicios mínimos a realizar. De no ser aceptada su propuesta, se abrirá proceso negociador pudiendo establecerse en el mismo, fórmulas de arbitraje voluntario en caso de discrepancia o acudir al sistema legalmente establecido.

LUNES, 12 DE MAYO DE 2014 - BOC NÚM. 89

ARTÍCULO 38.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Las faltas y sanciones se regirán por la legislación vigente, tanto estatal como autonómica o local y en todo caso, las faltas disciplinarias del personal laboral podrán ser leves, graves y muy graves:

Serán faltas leves:

- El incumplimiento injustificado del horario de trabajo cuando no suponga falta grave.
- La falta de asistencia injustificada de un día.
- La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados cuando no sea constitutiva de falta grave.
- El retraso, descuido o negligencia en el ejercicio de sus funciones
- El incumplimiento de sus funciones u obligaciones siempre que no sea calificado como falta muy grave o grave.
- El descuido en el aseo o limpieza personal.
- El descuido o desidia en la conservación del material o ropa de trabajo.
- Entregarse dentro de la jornada de trabajo a actividades no laborales.

Serán faltas graves:

- La falta de obediencia debida a las autoridades o superiores.
- El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- Las conductas constitutivas de delitos dolosos relacionados con el servicio o que causen daño a la Administración o los administrados.
- La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados.
- La emisión de informes y adopción de acuerdos manifiestamente ilegales, cuando causen perjuicios a la Administración o a los ciudadanos y no constituyan falta muy grave.
- La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios de forma grave y no constituyan falta muy grave.
- Causar daños graves en el patrimonio, instalaciones, documentación del Excmo. Ayuntamiento.
- No guardar el debido sigilo en los asuntos que conozca por razón del cargo cuando se derive un perjuicio grave a la Administración o se utilice en provecho propio.

LUNES, 12 DE MAYO DE 2014 - BOC NÚM. 89

- El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de diez horas al mes.
- La tercera falta injustificada en un periodo de tres meses, cuando las dos anteriores hubieran sido objeto de sanción calificada como falta leve.
- La grave perturbación del servicio.
- Las acciones u omisiones tendentes a eludir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.
- Intervenir en un procedimiento administrativo legalmente señalado.
- Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas leves en el periodo de un año.

A los efectos de lo previsto en el presente artículo, se entenderá por mes el periodo comprendido desde el día primero al último de cada uno de los meses que componen el año.

Serán faltas muy graves:

- El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución.
- Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- El abandono del servicio.
- La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.
- La publicación o utilización indebida de secretos oficiales declarados por Ley o clasificados como tales.
- La notoria falta de rendimiento que implique inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
- La violación de la neutralidad o independencia política o sindical, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
- La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
- Los actos limitativos de la libre expresión de pensamiento, ideas y opiniones.
- Haber sido sancionado por la comisión con tres faltas graves en el periodo de un año.

LUNES, 12 DE MAYO DE 2014 - BOC NÚM. 89

- Causar daños muy graves en el patrimonio, instalaciones o documentación de la Administración, mediando mala fe o negligencia inexcusable.
- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros como al Ayuntamiento.
- La simulación de enfermedad ó accidente, entendiéndose que existe ésta falta cuando un trabajador en situación de IT por uno de tales motivos, realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en éste apartado toda manipulación hecha para prolongar la IT por enfermedad o accidente.
- Consumo de alcohol, drogas y estupefacientes.
- Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los Jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
- Causar riñas o pendencias con sus compañeros de trabajo en actos de servicio.
- Las amenazas o coacciones en forma individual o colectiva.
- Causar accidentes graves en personas o cosas por negligencia o imprudencia inexcusable.
- El acoso sexual cuando se produzca en el ámbito del Ayuntamiento.
- No asistir al trabajo durante 5 días o más durante el periodo de 3 meses, sin justificar.

ARTÍCULO 39.- SANCIONES

Por razón de las faltas cometidas podrán imponerse las siguientes sanciones:

Por faltas leves

- a) Apercibimiento verbal.
- b) Apercibimiento por escrito.
- c) Suspensión de empleo y sueldo por un día.

Por faltas graves

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 10 días.

Por faltas muy graves

- a) Suspensión de empleo y sueldo de once días a seis meses.
- b) Separación definitiva del servicio o despido.

Las sanciones leves serán impuestas por el superior directo.

LUNES, 12 DE MAYO DE 2014 - BOC NÚM. 89

Las sanciones graves las impondrá el Concejal del Personal, previo paso por Comisión de Gobierno.

Las sanciones muy graves las resolverá el Pleno del Ayuntamiento, mediante la instrucción del oportuno expediente laboral, en el curso del cual se remitirá al interesado, a la Sección Sindical a la que pertenezca el expedientado y al Comité de Empresa del Ayuntamiento, un pliego de cargos y se le otorgará la oportunidad de contestar a los mismos.

Cuando el inculpado ostente cargo representativo del personal, la tramitación del expediente y su duración, se acomodará a lo dispuesto en la Ley.

CLÁUSULAS ADICIONALES

PRIMERA: Cualquier condición que vinieran disfrutando los trabajadores y que no haya sido expresamente anulada, se mantendrá en su integridad.

Por el Ayuntamiento

Por los Trabajadores

LUNES, 12 DE MAYO DE 2014 - BOC NÚM. 89

ANEXO I: CALENDARIO LABORAL 2014

Según la Resolución de la Dirección General de Trabajo y Empleo del Gobierno de Cantabria, se declaran días inhábiles a efectos laborales en la Comunidad Autónoma de Cantabria para el año 2013 los siguientes días:

<i>DÍAS CANTABRIA</i>	<i>FESTIVOS</i>
1 de enero	
6 de enero	
28 de marzo	
29 de marzo	
1 de abril	
1 de mayo	
25 de julio	
15 de agosto	
12 de octubre	
1 de noviembre	
6 de diciembre	
25 de diciembre	

Además, se añaden los siguientes días:

<i>FIESTAS LOCALES – MEDIO CUDEYO</i>
24 de junio
16 de agosto

LUNES, 12 DE MAYO DE 2014 - BOC NÚM. 89

Los días festivos para el año 2014 serán los que legalmente se establezcan en cada caso.

ANEXO II: CALENDARIO DE TRABAJO – SÁBADOS DEL AÑO 2013

CALENDARIO DE TRABAJO PARA LOS SÁBADOS - GENERAL

EQUIPO 1	EQUIPO 2	EQUIPO 3
<p>RAUL</p> <p>ANTONIO</p> <p>M. CARRAL</p> <p>J. RUEDA</p> <p>OSCA</p>	<p>JAIME</p> <p>EDUARDO</p> <p>CARMEN</p> <p>JAVI</p> <p>ELADIO</p>	<p>PALMIRA</p> <p>ALBERTO</p> <p>J.A. MALANDA</p> <p>M^ª ANGELES</p> <p>CONCHITA</p> <p>LUIS</p>
<p>ENERO: 5, 26</p> <p>FEBRERO: 16</p> <p>MARZO: 9, 30</p> <p>ABRIL: 20</p> <p>MAYO: 11</p> <p>JUNIO: 1, 22</p> <p>JULIO: 13</p> <p>SEPTIEMBRE: 7, 28</p> <p>OCTUBRE: 19</p> <p>NOVIEMBRE: 9</p>	<p>ENERO: 12</p> <p>FEBRERO: 2, 23</p> <p>MARZO: 16</p> <p>ABRIL: 6, 27</p> <p>MAYO: 18</p> <p>JUNIO: 8, 29</p> <p>JULIO: 20</p> <p>SEPTIEMBRE: 14</p> <p>OCTUBRE: 5, 26</p> <p>NOVIEMBRE: 16</p>	<p>ENERO: 19</p> <p>FEBRERO: 9</p> <p>MARZO: 2, 23</p> <p>ABRIL: 13</p> <p>MAYO: 4, 25</p> <p>JUNIO: 15</p> <p>JULIO: 6, 27</p> <p>SEPTIEMBRE: 21</p> <p>OCTUBRE: 12</p> <p>NOVIEMBRE: 2, 23</p>

CALENDARIO DE TRABAJO PARA LOS SÁBADOS DE LOS MESES

DE AGOSTO Y DICIEMBRE DEL AÑO 2013

LUNES, 12 DE MAYO DE 2014 - BOC NÚM. 89

EQUIPO 1	EQUIPO 2
PALMIRA	ALBERTO
ANTONIO	RAUL
M. CARRAL	J.A. MALANDA
JAVI	JAIME
LUIS	CARMEN
M ^a ANGELES	EDUARDO
J. RUEDA	ELADIO
OSCAR	CONCHITA
AGOSTO: 3, 17, 31 DICIEMBRE: 7, 21	AGOSTO: 10, 24 DICIEMBRE: 14, 28

ANEXO III: HORAS EXTRAORDINARIAS, 2012/2014

GRUPO	NORMAL	FESTIVA NOCTURNA	O
B	22,66 €	26,25 €	
C	20,58 €	24,16 €	
D	18,50 €	22,08 €	
E - Oficial, Notificador	16,79 €	20,00 €	
E - Peones, Limpieza	15,00 €	17,92 €	

2014/6770

CVE-2014-6770