

## JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Número 969/14

### JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

#### OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

RESOLUCIÓN de 13 de marzo de 2014, de la Oficina Territorial de Trabajo de Ávila, por la que se dispone la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y la Publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Ávila del Texto del “I Convenio Colectivo de aplicación al personal laboral del Ayuntamiento de Candelada”.

Visto el texto del “I Convenio Colectivo de aplicación al personal laboral del Ayuntamiento de Candelada”(Código del Convenio Actual nº 05100042012014) que fue pactado con fecha 7 de marzo de 2014, de una parte, por la representación del Ayuntamiento de candelada, y de otra por el Comité de Empresa, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en la Orden del 12 de Septiembre de 1997 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo de la Comunidad Autónoma de Castilla y León (B.O.C. y L. de 24-09-97, nº 183), esta Oficina Territorial ACUERDA:

Primero.- Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de esta Oficina Territorial, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el “Boletín Oficial de la Provincia”.

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, *Francisco-Javier Muñoz Retuerce*

#### I CONVENIO COLECTIVO DE APLICACIÓN AL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE CANDELEDA

##### CAPÍTULO I

##### Disposiciones generales

##### **Artículo 1. Partes signatarias.**

El presente Convenio Colectivo se establece entre el Ayuntamiento de Candeleda y los trabajadores, representados por el Comité de Empresa de dicho Ayuntamiento.

##### **Artículo 2. Ámbito personal.**

1. El presente Convenio establece y regula las normas por las que se rigen las condiciones de trabajo del personal laboral al Servicio del Excmo. Ayuntamiento de Candeleda.

2. Quedan excluidos del ámbito personal del presente convenio, aquellos trabajadores que sean contratados por el Ayuntamiento conforme a subvenciones o programas específicos.

### **Artículo 3. Ámbito temporal.**

El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente a su firma, con independencia de su posterior publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Ávila, extendiendo su eficacia jurídica hasta el 31 de diciembre de 2015.

Los efectos económicos se retrotraen a 1 de enero de 2014 para el personal al servicio del ayuntamiento en el momento de la entrada en vigor del Convenio.

### **Artículo 4. Denuncia del acuerdo y revisión.**

1. La denuncia del presente convenio colectivo efectuada por cualquiera de las partes legitimadas para ello, de conformidad con el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores deberá realizarse por escrito, antes de los 90 días que resten para su finalización y contendrá los preceptos que se pretendan revisar, así como el alcance de la revisión.

2. En el plazo de 30 días desde que se formule la denuncia ambas partes se comprometen a constituir la Mesa de Negociación y fijar el calendario de reuniones.

3. Una vez terminada la vigencia, del Convenio Colectivo, continuará rigiendo tanto en su contenido normativo como en el obligacional hasta que sea sustituido por otro.

4. Denunciado el convenio por cualquiera de las partes, permanecerán en vigor tanto el contenido normativo como obligacional del presente convenio hasta tanto en cuanto no se alcance un acuerdo entre las partes que sustituya al presente Convenio Colectivo.

### **Artículo 5. Vinculación a la totalidad.**

El presente Convenio Colectivo forma un todo orgánico e indivisible, por lo que si por sentencia firme de la jurisdicción competente, se declarase nulo en parte sustancial alguno de sus artículos la Comisión Negociadora en el término máximo de tres meses a contar desde la firmeza de la sentencia, dará solución a la cuestión planteada, negociando y alcanzando un nuevo acuerdo sobre el artículo o materia afectada por la sentencia.

### **Artículo 6. Condición más beneficiosa.**

Los trabajadores que, con anterioridad a la vigencia del presente Convenio, vinieran disfrutando en el ayuntamiento de condiciones más beneficiosas a las establecidas en el presente, serán respetados sus derechos adquiridos con anterioridad.

## **CAPITULO II**

### **Comisión Paritaria**

### **Artículo 7. Constitución.**

Las partes firmantes acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio y de cuantas cuestiones se susciten cuya competencia venga atribuida por ley. Dicha Comisión se constituirá formalmente en el plazo de un mes a partir de la firma del presente Convenio.

**Artículo 8. Composición.**

1. La Comisión estará integrada paritariamente por tres representantes de cada una de las dos partes firmantes de este Convenio. Igualmente se elegirán otros tantos suplentes, designados por cada una de las representaciones señaladas.

2. Esta comisión podrá utilizar los servicios de asesores/as en cuantas materias sean de su competencia, que podrán ser designadas libremente por cada una de las partes.

3. La Comisión elegirá de entre sus miembros a un Presidente, de entre los miembros de la Corporación Municipal y un Secretario, de entre los miembros de los representantes de los trabajadores.

**Artículo 9. Funcionamiento.**

1. La Comisión se reunirá en sesión ordinaria cada dos meses y en sesión extraordinaria cuando lo solicite por escrito una de las partes y se entienda que existe necesidad de tratar un tema concreto cuya resolución no puede demorarse hasta la siguiente reunión ordinaria, en cuyo caso, deberá reunirse en un plazo máximo de 10 días naturales.

2. Para la válida constitución de la Comisión Paritaria, a efectos de la celebración de sesiones, deliberaciones y toma de acuerdos, se requerirá la presencia del Presidente y Secretario y la de al menos, un miembro de cada una de las partes con representación en la misma.

3. No podrá ser objeto de deliberación o acuerdo ningún asunto que no figure incluido en el orden del día, salvo que estén presentes todos los miembros del órgano colegiado y sea declarada la urgencia del asunto por unanimidad de los asistentes.

**Artículo 10. Acuerdos.**

Dentro de la Comisión Paritaria, los acuerdos se adoptarán por mayoría de votos.

**Artículo 11. Acta.**

1. De las reuniones celebradas por la Comisión se levantará acta en la que figurarán las decisiones tomadas, debiendo ser firmadas las mismas por la totalidad de los miembros asistentes a ellas.

2. Se levantará acta por el Secretario, que especificará necesariamente los asistentes, el orden del día de la reunión, lugar y tiempo en que se ha celebrado, los puntos principales de las deliberaciones, así como el contenido de los acuerdos adoptados.

3. Las actas se aprobarán en la siguiente sesión ordinaria, pudiendo no obstante emitir el Secretario certificación sobre los acuerdos específicos que se hayan adoptado, sin perjuicio de la ulterior aprobación del acta.

En las certificaciones de acuerdos adoptados emitidas con anterioridad a la aprobación del acta se hará constar expresamente tal circunstancia.

**Artículo 12. Presidente.**

Son funciones específicas del Presidente de la Comisión Paritaria las siguientes:

a) Convocar las sesiones tanto ordinarias, así como, las extraordinarias solicitadas por cualquiera de las partes.

b) Moderar y dirigir los debates en el seno de la Comisión

**Artículo 13. Secretario.**

Son funciones específicas del Secretario de la Comisión Paritaria las siguientes:

- a) Confección de las actas de sesión.
- b) Remisión de comunicaciones y acuerdos a las partes, así como, a los órganos pertinentes para su conocimiento.

**Artículo 14. Comisión Paritaria.**

Son funciones específicas de la Comisión Paritaria, de conformidad con lo establecido en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores, las siguientes:

- a) Interpretación del sentido y alcance de las normas contenidas en el presente Convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Estudiar la evolución de las relaciones entre las partes.
- d) Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interposición de cualquier tipo de controversia o conflicto de carácter colectivo.

Una vez notificada a la Comisión Paritaria la correspondiente controversia por parte del interesado o interesados, ésta deberá emitir el preceptivo dictamen al respecto en un plazo máximo de siete días, a contar desde la fecha de recepción del escrito en que se desarrolle la cuestión objeto de conflicto.

e) Resolución, a falta de acuerdo, y de conformidad con lo previsto en la legislación vigente de las discrepancias que le sean sometidas en los supuestos de inaplicación en el Ayuntamiento de condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo, conforme lo establecido en el artículo 82, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores.

- f) Buscar alternativas para conciliar la vida personal con la laboral.

**Artículo 15. Adhesión a los sistemas autónomos de solución de conflictos.**

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al II Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León (ASACL), Resolución de 4 de mayo de 2005, de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, o a la norma que durante la vigencia de este Acuerdo la sustituya, sujetándose íntegramente a los procedimientos previstos en el mismo (SERLA) como mecanismo para someter las discrepancias existentes en la respectiva Comisión Paritaria sobre conflictos incluidos en el ámbito de aplicación del mismo.

**CAPITULO III.**

**Retribuciones**

**Artículo 16.- Conceptos retributivos.**

Las retribuciones del personal laboral, compuestas por salario base y complementos, serán satisfechas en periodos mensuales. El personal laboral, fijo o temporal, que trabaje a tiempo parcial o con jornada reducida, experimentará una reducción proporcional de todos y cada uno de los conceptos retributivos.

Como Anexo I de este Convenio Colectivo se incluye la tabla salarial para el ejercicio 2014, clasificada según categorías y niveles de puestos de trabajo.

**Artículo 17.- Salario Base de convenio.**

El salario base de convenio es la parte de la retribución abonada a los trabajadores, en función de su grupo profesional de encuadramiento, por la realización del trabajo convenido durante la jornada ordinaria de trabajo fijada en el presente Convenio.

La cuantía del Salario Base de Convenio en cómputo anual, referida a doce mensualidades, para el personal del Ayuntamiento de Candeleda es la establecida en el anexo I del presente Convenio.

**Artículo 18.- Plus convenio.**

El Plus Convenio es la parte de la retribución abonada a los trabajadores, en función de su puesto de trabajo, por la realización del trabajo convenido durante la jornada ordinaria de trabajo fijada en el presente Convenio.

La cuantía del Plus Convenio en cómputo anual, referida a doce mensualidades, para el personal de Ayuntamiento de Candeleda es la establecida en el anexo I del presente Convenio.

**Artículo 19.- Complemento de Antigüedad.**

El personal laboral percibirá en concepto de antigüedad la cantidad que, para cada grupo profesional (I, II, III, IV, y V), se determina en equivalencia al trienio a percibir por cada Grupo de funcionarios, igualmente fijada en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, por cada tres años de servicios efectivos ininterrumpidos, respetándose en todo caso los derechos adquiridos que por este concepto perciban los trabajadores de la actual plantilla.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, la cuantía del complemento de antigüedad en cómputo anual, referida a doce mensualidades, para el personal del Ayuntamiento de Candeleda es la establecida en el anexo I del presente Convenio.

A estos efectos se reconocerán los servicios previos acreditados por cualquier trabajador que los haya prestado en esta u otra Administración Pública, cualquiera que hubiere sido el carácter de su relación jurídica.

Cuando el reconocimiento se resuelva de forma favorable, los derechos económicos surtirán efecto desde el primer día del mes siguiente a la presentación de la solicitud.

**Artículo 20.- Complemento de Productividad.**

Mediante acuerdo individual se podrá pactar el abono de una retribución variable, derivada del mayor rendimiento, interés, disponibilidad horaria, iniciativa o productividad del trabajador, cuando el servicio prestado así lo aconseje.

Las partes deberán suscribir el correspondiente acuerdo de voluntades, a fin de tener derecho a su percibo. De tales acuerdos será informado el comité de empresa, o en su defecto los delegados de personal, dentro del mes siguiente a que hayan sido suscritos.

**Artículo 21.- Complemento de Nocturnidad.**

Retribuye los servicios prestados en el período comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana.

Si el tiempo de servicios en período nocturno fuese inferior a 4 horas diarias, solamente se abonará este complemento de forma proporcional al tiempo de trabajo en dicho período, con independencia de la jornada pactada.

#### **Artículo 22.- Complemento de Turnicidad.**

Retribuye la prestación de servicios en régimen de turnos.

Se considerará trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para cada trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas.

#### **Artículo 23.- Plus de festivos.**

Exige la prestación de servicios en domingos y/o festivos. En lo que se refiere a la prestación de servicios en régimen de disponibilidad horaria se estará a lo establecido en el artículo 20 del presente convenio, no dando lugar al devengo del plus festivo.

El pago del complemento se efectuará por día trabajado.

La cuantía diaria de este complemento queda fijada en 31,73€ en los casos de jornada completa (7 horas y media), o la parte proporcional si la jornada lo es a tiempo parcial.

Las horas ordinarias realizadas en domingo y/o festivo pueden ser compensadas con descansos, por cada hora ordinaria realizada en domingo y/o festivo con una hora y cuarenta minutos de jornada normal.

En ausencia de pacto se entenderá que las horas ordinarias en domingos y/o festivos realizadas deberán ser abonadas.

A los efectos de este artículo, no se considera trabajo festivo el realizado por el personal que con carácter voluntario o por fuerza mayor lleve a cabo la prestación de horas extraordinarias en domingos y/o festivos.

#### **Artículo 24.- Horas extraordinarias.**

Serán siempre de carácter ocasional y en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su vencimiento, ni tendrán carácter consolidable.

Retribuirán los servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada habitual de trabajo. El valor de las gratificaciones por servicios extraordinarios queda fijado en las siguientes cantidades:

Grupo II: 19 €/hora.

Grupo III: 17 €/hora.

Grupo IV: 15 €/hora.

Grupo V: 13 €/hora.

Las horas extraordinarias realizadas en sábados, domingos y festivos así como los trabajos nocturnos experimentarán un incremento del 30% sobre el valor determinado por hora, si se dan dos condiciones (festivos y nocturnos) el incremento será del 50%.

A elección del trabajador, podrán compensarse por tiempo de descanso disfrutando 1,50 horas por una trabajada o 1,75 si se diera la condición de sábado, festivo o nocturnidad.

**Artículo 25.- Plus Distancia.**

Aquellos trabajadores que presten sus servicios en centros alejados del núcleo de población de Candeleda, percibirán, en concepto de Plus Distancia la cuantía de 3,40€ por día efectivamente trabajado, como indemnización o suplido por los gastos, perjuicios y tiempo invertido ocasionado en el desplazamiento a su lugar de trabajo.

Los trabajadores que a la entrada en vigor del presente Convenio viniesen percibiendo por el concepto plus de transporte cantidades superiores a las establecidas por el plus distancia, lo seguirán percibiendo, a título personal, con el mismo incremento anual que se aplique al resto de retribuciones, no siendo absorbible ni compensable. La percepción de este complemento personal excluye la percepción del plus distancia.

**Artículo 26.- Gratificaciones extraordinarias.**

1.-Los trabajadores tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año por el importe previsto en el anexo I del presente convenio. Las gratificaciones extraordinarias que se devengan los meses de junio y diciembre de cada año serán prorrateadas en los recibos mensuales.

2.-En el anexo II I de este convenio colectivo se incluye la tabla con otros conceptos salariales y su cuantía en euros.

**CAPÍTULO IV****Organización del Trabajo****Artículo 27.- Dirección y Control del Trabajo**

Corresponde al Ayuntamiento, la organización, dirección y control del trabajo, pudiendo establecer las medidas de racionalización, mecanización, informatización y distribución del trabajo que resulten aconsejables, sin perjuicio de la negociación con los representantes de los trabajadores cuando afecten a las condiciones de empleo.

Los empleados públicos deberán desempeñar con diligencia las tareas que tengan asignadas y velar por los intereses generales con sujeción y observancia de la Constitución y del resto del ordenamiento jurídico, y deberán actuar con arreglo a los siguientes principios: objetividad, integridad, neutralidad, responsabilidad, imparcialidad, confidencialidad, dedicación al servicio público, transparencia, ejemplaridad, austeridad, accesibilidad, eficacia, honradez, promoción del entorno cultural y medioambiental, y respeto a la igualdad entre mujeres y hombres, que inspiran el Código de Conducta de los empleados públicos configurado por los principios éticos y de conducta regulados en los artículos siguientes.

**Artículo 28.- Relaciones de Puestos de Trabajo**

1.-El Ayuntamiento de Candeleda estructura su organización a través de las Relaciones de Puestos de Trabajo que son el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación y clasificación de los puestos de trabajo de acuerdo con las necesidades de los servicios.

La Relación de Puestos de Trabajo incluirá la enumeración de los puestos existentes, con expresión de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 74 del Estatuto Básico del Empleo Público de:

- Denominación del puesto
- Características esenciales de los puestos
- Retribuciones complementarias
- Forma de Provisión
- Grupo de clasificación profesional.

2.- Como Anexo I del presente Convenio, se incluye la relación de puestos de trabajo dotados presupuestariamente del personal laboral. Dicha Relación se actualizará periódicamente o podrá modificarse previa negociación con los representantes de los trabajadores.

## CAPITULO V

### Tiempo de trabajo

#### **Artículo 29.- Jornada y horario de trabajo.**

1. La jornada máxima ordinaria será de treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, equivalente a 1664 horas anuales, realizadas de lunes a viernes con carácter general, y de lunes a domingo para aquellos servicios que por su naturaleza, características específicas y exigencias de su funcionamiento lo requiera, con los descansos que establece la Ley.

2. Como criterio general, el horario de trabajo se distribuirá en siete horas y media diarias.

El horario en los servicios administrativos y del resto de servicios que por sus características lo permitan, será de lunes a viernes de 7:45horas a 15:15horas.

Excepcionalmente, y a efectos de conciliación de la vida familiar y laboral, siempre que resulte compatible con la naturaleza del puesto de trabajo y lo permitan las necesidades del servicio, se podrá, previa solicitud del trabajador, autorizar por el Departamento de Personal la adaptación del horario laboral.

3. El calendario laboral anual se pactará con los representantes de los trabajadores del ayuntamiento antes del 15 de diciembre del año anterior objeto del calendario, debiendo exponerlo en lugar visible en todos los lugares de trabajo.

4.- Los días 24 y 31 de diciembre permanecerán cerrados los servicios públicos del Ayuntamiento, estando computada esta reducción con carácter general en la jornada máxima anual prevista en el apartado 1 de este artículo. Los calendarios laborales de las oficinas y departamentos que tengan un horario de trabajo de lunes a viernes, incorporaran la concesión de dos días de compensación cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en sábado o domingo.

5. Cuando alguna de las catorce fiestas laborales retribuidas y no recuperables establecidas en el artículo 37.2 ET coincida en sábado y no haya sido objeto de traslado a día laborable, se procederá a efectuar una minoración de la jornada a realizar mediante la concesión de día compensatorio equivalente, a los efectos de no sobrepasar la jornada máxima anual. Esta reducción estará computada con carácter general en la jornada máxima anual prevista en el apartado 1 de este artículo.

6. Entre la jornada terminada y el inicio de la siguiente deberá mediar un mínimo de nueve horas.



7. Siempre que la jornada diaria continuada exceda de seis horas, todo trabajador tendrá derecho a un descanso de treinta minutos. Este período de descanso se entenderá como tiempo de trabajo efectivo.

8. Si la jornada de trabajo fuera partida tendrá derecho, al menos, a una hora de descanso entre la jornada de la mañana y de la tarde.

9.- En las Fiestas de Navidad, Semana Santa y Fiestas Locales, se concederá una disminución de la jornada en dos horas al iniciar la jornada de trabajo siendo los días: el 26 de diciembre, el 2 y 7 de enero, el lunes de resurrección, el miércoles de fiesta y el Marte de vela.

### **Artículo 30.- Permisos**

Los trabajadores de Ayuntamiento de Candeda tendrán los siguientes PERMISOS:

a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.

c) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine legal o convencionalmente.

d) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.

e) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas.

f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente el trabajador/a a su elección podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

g) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el trabajador/a tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

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

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

i) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el trabajador tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

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

j) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

k) Por asuntos particulares en las condiciones legales previstas para el resto de empleados públicos.

l) Por matrimonio, quince días.

m) Dos días por nacimiento de hijo.

## LICENCIAS

Podrán concederse licencias por asuntos propios. Dichas licencias se concederán sin retribución alguna, y su duración acumulada no podrá en ningún caso exceder de dos meses cada tres años.

### Artículo 31.- Vacaciones.

1. El personal afectado por este convenio tendrá derecho a disfrutar, durante cada año natural de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles, con arreglo a los calendarios laborales de cada servicio, a elección del empleado/a, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor. A estos efectos los sábados se considerarán inhábiles, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

Las vacaciones se disfrutarán, previa autorización y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, en periodos mínimos de 5 días hábiles, sin perjuicio de poder solicitar el disfrute independiente de hasta 7 días hábiles por año natural. A estos últimos, se les podrán acumular los días por asuntos propios.

2. El calendario anual de vacaciones se elaborará en el primer trimestre de cada año, previa consulta con la Comisión Paritaria. Del periodo total de vacaciones, al menos 15 días hábiles se tomarán preferentemente en el periodo comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, siempre sujeto a las necesidades del servicio.

3. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones 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 permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

4. En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el apartado 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.

## **CAPITULO VII**

### **Seguridad e Higiene en el Trabajo**

#### **Artículo 32.- Comité De Seguridad y Salud**

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación al servicio del Ayuntamiento de Candeleda y de su personal, para la consulta periódica de las actuaciones municipales en materia de prevención de riesgos.

#### **Artículo 33.- Uniforme de Trabajo**

1. El Ayuntamiento de Candeleda estará obligado a facilitar los utensilios propios del trabajo, así como, ropa de trabajo y equipos de protección individual a todos aquellos trabajadores/as que, en función de lo legalmente establecido, tengan derecho a vestuario laboral y a los equipos de protección necesarios en función de los riesgos inherentes a sus puestos de trabajo.

2. El personal estará obligado a utilizar durante su jornada laboral la ropa homologada que le sea facilitada por el Ayuntamiento.

3. Los trabajadores/as municipales con derecho a vestuario deberán firmar el recibo de los materiales recogidos, que se archivará a los efectos oportunos.

4. El Ayuntamiento podrá facilitar ropa o material nuevo cuando considere que el de alguno de los trabajadores de su servicio se encuentra en mal por causa no imputable al trabajador/a, aunque no se hayan cumplido los plazos de entrega de la ropa.

#### **Artículo 34.- Revisión Médica**

Se efectuará anualmente un reconocimiento médico voluntario, excepto los servicios que considere obligatorio. Del resultado de dicho reconocimiento deberá recibir información cada trabajador.

#### **Artículo 35.- Botiquín de Primeros Auxilios**

En todas las dependencias habrá como mínimo un botiquín de primeros auxilios debidamente provistos velando por todo ello el Comité de Seguridad y Salud.

## **CAPITULO VIII**

### **Asistencia y Acción Social**

#### **Artículo 36.- Asistencia Jurídica**

Los empleados públicos tendrán derecho a la defensa jurídica y protección de la Administración Pública en los procedimientos que se sigan ante cualquier orden jurisdiccional como consecuencia del ejercicio legítimo de sus funciones o cargos públicos.

Será a cargo del Ayuntamiento, quién designará a los abogados y procuradores que le representen y asumirá las costas y gastos que se deriven de los procesos una vez finalizado y firme, salvo en los casos en que se reconozca por Sentencia la existencia de culpa, dolo, negligencia o mala fe del trabajador.

Todo lo anteriormente expuesto, se entiende salvo renuncia expresa del propio trabajador/a o en el supuesto de que la demanda haya sido interpuesta por el propio Ayuntamiento.

#### **Artículo 37.- Seguro de Vida y accidentes.**

El Ayuntamiento podrá suscribir un Seguro de vida y accidentes que cubra las posibles contingencias que puedan surgir ante terceros, producidos por acción u omisión en el ejercicio de las funciones que tengan atribuidas al Personal Laboral del Ayuntamiento.

#### **Artículo 38.- Complemento Económico por Incapacidad Temporal**

1. Se reconoce a todo el personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Candeleda, además de lo previsto en la legislación de Seguridad Social, los siguientes complementos económicos mientras se encuentren en la situación de incapacidad temporal:

a) Cuando la situación de IT derive de contingencia común:

1) Durante los tres primeros días, un complemento retributivo del 50% de las retribuciones que se vengán percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

2) Desde el día cuarto hasta el vigésimo, ambos inclusive, un complemento que sumando a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social sea equivalente al 75% de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

3) A partir del día vigésimo primero, una prestación equivalente al 100% de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

2) Cuando la situación de IT derive de contingencias profesionales, la prestación reconocida por la Seguridad Social será complementada durante todo el período de duración de la misma, hasta el 100% de las retribuciones que viniera percibiendo dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

a) De conformidad con el artículo 9.2.5 del Real Decreto-Ley 20/2012, el Ayuntamiento de Candeleda, aplicará al personal laboral un complemento económico que sumado a la prestación a cargo de la Seguridad Social, le garantice el 100% de las retribuciones que viniera disfrutando en el mes anterior al de causarse la incapacidad temporal, en los siguientes supuestos:

b) Incapacidad temporal que implique hospitalización u intervención quirúrgica, aun cuando la hospitalización u intervención quirúrgica tengan lugar en un momento posterior, siempre que corresponda a un mismo proceso patológico.

c) Incapacidad temporal que implique tratamientos de radioterapia o quimioterapia.

Los procesos que tengan inicio durante el estado de gestación, aun cuando no den lugar a una situación de riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia.

d) Supuestos recogidos en el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio

**Artículo 39.- Ausencias al Trabajo Motivadas por Enfermedad o Accidente que no den Lugar a Incapacidad Temporal.**

El descuento en nómina regulado en la disposición adicional trigésima octava de la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013, 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.

## CAPÍTULO IX

### Derechos de Representación, Reunión y Sindicales.

**Artículo 40.- Comité de Empresa o Delegados de Personal.**

La representación de los trabajadores será a través del Comité de Empresa o Delegados de Personal, y se les reconoce expresamente todas las funciones y competencias establecidas en la legislación vigente y en particular las siguientes:

- a) Conocimiento e información sobre la política de empleo a seguir por la corporación
- b) Conocimiento e información de la situación económica del Ayuntamiento.
- c) Vigilancia en el cumplimiento de las obligaciones en materia de Seguridad social, Salud Laboral y empleo.
- d) Participación en la elaboración de la oferta pública de empleo.
- e) Negociación de los calendarios laborales.
- f) Y cuantas otras les encomiende el presente convenio y el Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 41.- Derechos y deberes de los representantes.**

- a) Conocer antes de su aprobación las bases de las convocatorias de personal fijo de provisión de vacantes, tanto de promoción interna como las de acceso libre, pudiendo formular observaciones en el plazo de cinco días.
- b) Ser informado sobre la extensión y alcance cuantitativo de las horas extraordinarias autorizadas, así como las dietas.
- c) Conocer la situación de la plantilla de vacantes.
- d) Los que legalmente de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores o según este Convenio le correspondan.

e) Proponer cuantas ideas sean consideradas beneficiosas para la organización y racionalización del trabajo y trasladar las sugerencias que, en tal sentido, les comuniquen sus representados.

#### **Artículo 42.- Garantías de los miembros del Comité de Empresa y los Delegados de Personal.**

Los miembros del comité de empresa y los Delegados de Personal como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa.

b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

d) Expresar, colegiadamente si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala: miembros del comité de empresa:

1. Hasta cien trabajadores, quince horas.
2. De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.

Dichas horas se otorgarán previa comunicación previa a su inmediato superior.

## **CAPITULO X**

### **Régimen Disciplinario**

#### **Artículo 43.- Responsabilidad Disciplinaria**

El personal laboral de este ayuntamiento queda sujeto al régimen disciplinario establecido en la Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público, y demás normas que les sean de aplicación.

#### **Disposición Adicional**

El presente Convenio, su interpretación y aplicación, se rige por el principio de igualdad y no discriminación por razones personales que consagran los Artículos 14 de la Cons-

titución, 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, Disposición Final Octava de Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público, y muy especialmente por el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres que ha desarrollado la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, cuyas previsiones se consideran como referencia interpretativa primordial del presente Convenio Colectivo.

#### **Disposición Final**

El personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas se rige, además de por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos del Estatuto Básico del Empleado Público, así como, el resto de normativa sobre función pública que así lo disponga expresamente.

#### **Disposición Derogatoria**

Quedan derogados cuantos Convenios, Pactos o Acuerdos que se opongan al presente siempre que sean de igual o de inferior rango, así como los acuerdos municipales que se opongan.

## ANEXO I.- TABLA SALARIAL 2014

Grupo	Puesto de Trabajo	Salario Base	Plus Convenio de Convenio	PP ext. Junio y Navidad
II	TECNICO MEDIO CULTURA	11.507,76	7.006,52	3.085,72
II	DIRECTOR PROFESOR ESCUELA	11.507,76	12.896,38	4.067,36
II	ENCARGADO DEPORTES	11507,76	253,23	1.960,17
II	DIRECTOR PROFESOR GUARDERÍA	11.507,76	4.346,88	2.642,44
II	PROFESOR ESCUELA MUSICA	11.507,76	12.896,38	4.067,36
II	AGENTE DESARROLLO LOCAL	11.507,76	9.063,66	3.428,58
II	PROFESOR ESCUELA MUSICA	11.507,76		1.917,96

Grupo	Puesto de Trabajo	Salario Base	Plus Convenio de Convenio	PP ext. Junio y Navidad
III	ENCARGADO URBANISMO	8.640,24	7.138,86	2.629,86
III	ENCARGADO JARDINES	8.640,24	7.138,86	2.629,86
III	TECNICO EDUCACION INFANTIL	8.640,24		1.440,04
III	TÉCNICO CAMPO GOLF	8.640,24	2.587,49	1.871,29
III	MONITORES ESCOLARES	8.640,24		1.440,04
III	TECNICO EDUC. INFANTIL	8.640,24		1.440,04
III	MONITOR DE DEPORTES	8.640,24		1.440,04
III	PROFESOR GOLF	8.640,24		1.440,04

Grupo	Puesto de Trabajo	Salario Base	Plus Convenio de Convenio	PP ext. Junio y Navidad
IV	CONDUCTOR CAMION	7.191,00	5.458,37	2.108,23
IV	OFICIAL MANTENIMIENTO	7.191,00	3.674,82	1.810,98
IV	OFICIAL CEMENTERIO	7.191,00	4.703,40	1.982,40
IV	CONSERJE ESCUELAS	7.191,00	5.458,37	2.108,23
IV	CONDUCTOR TANQUETA	7.191,00	5.458,37	2.108,23
IV	OFICIALES MANT. CAMPO GOLF	7191,00	2717,74	1652,46
IV	AUXILIAR BIBLIOTECA	7191,00	2406,18	1599,53
IV	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	7191,00	2406,18	1599,53

Grupo	Puesto de Trabajo	Salario Base	Plus Convenio de Convenio	PP ext. Junio y Navidad
V	PEONES MANTENIMIENTO	6.581,64	3.528,84	1.685,08
V	CONSERJE TANATORIO	6.581,64	2.915,16	1.582,80



Grupo	Puesto de Trabajo	Salario Base	Plus Convenio de Convenio	PP ext. Junio y Navidad
V	PEON AYUT. ELECTRICISTA	6.581,64	3.848,07	1.738,29
V	VIGILANTE POLICIA	6.581,64	3.390,36	1.662,00
V	PEONES TIEMPO VERANO	6.581,64	3.528,84	1.685,08
V	VIGILANTE INSTALACIONES DEP.	6.581,64	3.528,84	1.685,08
V	PLAN DE EMPLEO MUNICIPAL	6581,64	3.528,84	1.685,08
V	BARRENDERO	6581,64	1.304,07	1.314,29
V	LIMPIADORA ESCUELA	6581,64	1.304,07	1.314,29
V	LIMPIADORA GUARDERIA	6581,64	1.304,07	1.314,29
V	LIMPIADORA CAMPO GOLF	6581,64	1304,07	1.096,94
V	LIMPIADORA OFICINAS TP	6581,64	1.304,07	1.314,29
V	LIMPIEZA EDIFICIOS MUNICIPALES	6581,64	1.304,07	1.314,29
V	VIGILANTE CENTRO CULTURAL	6581,64	1.304,07	1.314,29
V	LIMP. EN EL RASO ESC.	6581,64	1.304,07	1.314,29
V	TELEFONISTA	6581,64	1.989,78	1.428,58
V	CONSERJE PUNTO LIMPIO	6581,64	1304,07	1.314,29
V	MANTENIMIENTO EN EL RASO	6581,64	1.304,07	1.314,29

Grupo	Complemento de Antigüedad
II	417,24
III	315,72
IV	214,80
V	161,64

#### CONCEPTO SALARIAL

PLUS DISTANCIA

COMPLEMENTO TURNICIDAD

COMPLEMENTO NOCTURNIDAD

PLUS FESTIVOS

#### CUANTIA EN EUROS

3,40 € POR DÍA TRABAJADO

51,11 € MENSUALMENTE

8 € POR DIA TRABAJADO

31,73 € DOMINGO Y/O FESTIVO TRABAJADO