

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empleo, Universidades y Empresa

976 Resolución de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Los Alcázares.

Visto el expediente de convenio colectivo de trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de convenio; número de expediente 30/01/0004/2018; denominado Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de los Alcázares; código de convenio n.º 30/01/0004/2018; ámbito administración local; aprobado por el pleno del Ayuntamiento de los Alcázares con fecha 18/12/2017.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la Comisión Negociadora del acuerdo.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 2 de febrero de 2018.—La Directora General de Relaciones Laborales y Economía Social, por delegación de firma, la Subdirectora General de Trabajo (Resolución de 22/05/2017), Caridad de la Hera Orts.

Convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Los Alcázares

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo, serán de aplicación a todo el personal laboral que trabaje y reciba sus retribuciones con cargo al Capítulo I del Presupuesto del Ayuntamiento de Los Alcázares.

Artículo 2. Ámbito temporal.

El presente acuerdo entrará en vigor a partir de su aprobación en el Pleno Municipal, independientemente de su posterior publicación en el BORM según los acuerdos alcanzados en Mesa General de Negociación, salvo lo dispuesto en el artículo correspondiente a las ayudas de acción social cuyos efectos económicos serán reconocidos desde el día 1 de enero de 2016.

Extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2020.

Artículo 3. Unidad normativa.

En todo lo no previsto en este Convenio, serán de aplicación las normativas legales vigentes en cada materia.

Si se llegara a un acuerdo posterior con la representación sindical, una vez firmado este convenio, el mismo será de aplicación a todos los trabajadores que afecte el mismo.

Artículo 4. Comisión Paritaria de Seguimiento.

Se constituirá, una vez aprobado el Convenio y en el plazo de tres meses, una Comisión de seguimiento del mismo que estará compuesta por:

1 miembro de la Junta de Personal

1 miembro del Comité de Empresa.

1 miembro designado por cada Sección sindical que firme el Convenio y con representación en los Órganos unitarios de representación, que sea empleado público del Ayuntamiento de Los Alcázares.

Igual número de miembros designados por la Corporación Municipal.

Los miembros de la Junta de Personal y Comité de empresa asistirán con voz y sin voto.

En el caso que se produzca una votación en la comisión de seguimiento, el miembro designado por cada Sección Sindical tendrá el mismo número de votos que miembros tenga esa Sección Sindical en los Órganos unitarios de representación. El Equipo de Gobierno municipal tendrá tantos votos como la representación de los empleados públicos.

La Comisión de Seguimiento tendrá principalmente las siguientes funciones:

a) Interpretación auténtica del convenio en su aplicación práctica.

b) Resolución definitiva y vinculante, de cuantos asuntos o reclamaciones se sometan a su decisión respecto a cualquiera de las condiciones establecidas en el Convenio.

c) Arbitraje, mediación y conciliación en el tratamiento y solución de los conflictos colectivos que se sometan a su consideración.

d) Vigilancia del cumplimiento del Convenio y demás legislación aplicable.

e) Denuncia del incumplimiento del Convenio en todo o en parte.

f) Cuantas se le atribuyan en el texto del presente Convenio.

La convocatoria de las sesiones ordinarias se realizará por escrito, notificándose con una antelación mínima de 48 horas con carácter general. La comisión de seguimiento levantará acta de todas las sesiones que celebre que previamente trasladará a cada uno de los miembros.

Los empleados públicos al servicio del Ayuntamiento tendrán derecho a formular ante la comisión de seguimiento de este Convenio cuantas consultas, denuncias o reclamaciones estimen pertinentes en relación con el cumplimiento de su clausulado.

Las sesiones de esta Comisión se realizarán cuando lo solicite la mayoría simple de una de las partes y al menos una vez cada seis meses.

La Comisión de Seguimiento regulará su funcionamiento con la aprobación de unas normas internas de funcionamiento.

Artículo 5.- Denuncia del acuerdo.

Se efectuará por escrito, que presentará la parte denunciante a la otra con expresión de las materias objeto de la denuncia y con un mínimo de dos meses de antelación a la fecha de terminación de la vigencia del Convenio

Artículo 6.- Prórroga del convenio.

Denunciado el presente Convenio y hasta tanto se logre uno nuevo expreso, fruto de la negociación que se plantee, se mantendrá en vigor el contenido normativo del mismo que subsistirá hasta el día de entrada en vigor de aquel que le sustituya, salvo lo que afecte al Calendario Laboral y al capítulo de retribuciones. En el caso de no haber acuerdo, transcurrido un año desde la denuncia del presente convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo acuerdo, éste perderá su vigencia conforme a lo dispuesto en el artículo 14.6 de la Ley 3/2012, de 6 de julio de 2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Artículo 7. Permisos.**7.1. Permisos retribuidos:**

Se concederán permisos por los siguientes casos, debidamente justificados y solicitados con antelación:

a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días cuando el suceso se produzca en la misma localidad término municipal y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad así como distinto centro hospitalario de referencia.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado 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 así como distinto centro hospitalario de referencia.

Se establece como localidad la del centro de trabajo así como centro hospitalario de referencia el Hospital Universitario Los Arcos del Mar Menor.

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

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

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

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

g) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la empleada o el empleado 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 empleado público tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

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

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

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.

La justificación por deber inexcusable, de carácter público, debe entenderse restrictivamente por el tiempo necesario y respecto a aquel deber cuyo cumplimiento no puede eludirse, o bien aquél cuyo incumplimiento hace incurrir en responsabilidad de índole civil, penal o administrativa. El deber inexcusable, por ello, debe ser personalísimo, esto es, sin posibilidad de ejecución por medio de representante o sustituto y que no pueda realizarse fuera del horario de trabajo.

Los trabajadores tienen derecho a permiso por el tiempo indispensable para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico propia o de hijos menores de edad, durante la jornada de trabajo siempre que las asistencias estén debidamente justificadas, y que los centros donde se efectúen no tengan establecidas horas de consulta que permitan acudir fuera del horario de trabajo.

k) Por asuntos particulares, seis días.

l) Por matrimonio, quince días naturales.

7.2) 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:

7.2.1) Permiso por parto: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la 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 ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

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

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

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

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

7.2.2) 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 la Administración.

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

7.2.3) Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de cuatro semanas ininterrumpidas, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados 1) y 2).

En los casos previstos en los apartados 1), 2), y 3) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la trabajadora y, en su caso, del otro progenitor empleado público, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los empleados 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.

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

Asimismo, las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

7.2.5) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave prevista en el Real Decreto 1148/2011:

7.2.5.1.- El empleado tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente.

7.2.5.2.- El máximo de la reducción de jornada que podrá ser otorgado será del 99% cuando se trate de un ingreso hospitalario ocasionado por el cáncer u otra enfermedad grave, así como cuando se esté en la fase crítica del tratamiento.

En el resto de casos no incluidos en el párrafo anterior, cuando no se requiera hospitalización o no se trate de la fase crítica del tratamiento, el porcentaje de reducción será, con carácter general, del 75%, salvo cuando el grado de necesidad de cuidado de la persona menor determine una reducción superior, que no superará el porcentaje de la jornada de trabajo ordinaria señalado en el primer párrafo.

7.2.5.3.- El permiso se concederá durante la hospitalización y el tratamiento continuado del cáncer o la enfermedad grave del hijo y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. A los efectos anteriores, se considerarán situaciones protegidas la continuación del tratamiento médico o del cuidado de la persona menor en el domicilio tras el diagnóstico y hospitalización por la enfermedad grave, así como la recaída o reagudización en el cáncer o la enfermedad grave de la que derivó el ingreso hospitalario, aunque ya no sea necesario un nuevo ingreso hospitalario.

7.2.5.4.- La acreditación de que el menor padece cáncer u otra enfermedad grave, así como la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente durante el tiempo de hospitalización y tratamiento continuado de la enfermedad se efectuará mediante informe del facultativo del Servicio Público de Salud responsable de la atención del menor. Si el menor estuviese incluido como beneficiario en el régimen especial del mutualismo administrativo, la acreditación será efectuada por el facultativo de tal entidad.

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

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

Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

7.3) Permisos no retribuidos:

Se podrán conceder permisos de duración máxima de tres meses, no acumulables a los periodos de vacaciones, siempre que lo soliciten con 15 días de antelación y con el informe favorable del Jefe de Servicio y Concejal Delegado. Estos permisos serán siempre sin retribución y el total de cada dos años no podrá ser superior a tres meses.

Artículo 8.- Anticipos reintegrables.

El importe de los anticipos reintegrables, tendrá una cuantía máxima de dos mensualidades de las retribuciones básicas liquidadas del solicitante que habrá de reintegrarse en un tiempo máximo de diez mensualidades, cuando se trate de una paga, o en catorce, cuando se trate de dos, descontándose de la nómina correspondiente.

La autorización de anticipos se realizará atendiendo a las disponibilidades de liquidez en cada momento por la Junta de Gobierno Local que, en todo caso, deberá de apreciar circunstancias que justifiquen suficientemente el otorgamiento del anticipo reintegrable, a saber, enfermedad, catástrofe, fuerza mayor, etc...

Artículo 9. Seguro de vida y responsabilidad civil.

9.1. Seguro de Vida.

El Ayuntamiento de Los Alcázares, garantiza un seguro de vida para todos los trabajadores. Dicho seguro será actualizado anualmente, en base al número de empleados públicos del momento, cubriendo dicho seguro, los riesgos cuyos capitales mínimos serán los especificados en cada uno de los conceptos siguientes:

- Fallecimiento natural 18.000 euros.
- Fallecimiento en accidente laboral 18.000 euros.
(Acumulable sobre la cuantía prevista para el fallecimiento natural)
- Por incapacidad permanente absoluta: 18.000 euros.

9.2. Seguro de responsabilidad civil.

El Ayuntamiento de Los Alcázares, garantiza a todos los trabajadores un seguro de responsabilidad civil que cubrirá los riesgos derivados del ejercicio normal de sus funciones.

Artículo 10. Prestaciones económicas y sociales.

10.1. Serán beneficiarios de las ayudas recogidas en este apartado los trabajadores que lleven prestando servicio en este Ayuntamiento uno o más años continuados. Tendrá efectos económicos desde el día 1 de Enero del 2016. La Comisión Paritaria estudiará los diversos casos para su concesión.

10.2. Por hijos minusválidos:

- Grado de discapacidad superior al 33% e inferior al 65%: 69,42 €
- Grado de discapacidad igual o superior al 65%: 81,14 €

La prestación por este concepto se ampara en los casos de minusvalía recogidos en el Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía, así como en la Orden de 17 de julio de 2002 de la Consejería de Trabajo y Política Social, por la que se establece el procedimiento de actuación del ISSORM, para la aplicación y desarrollo del Real Decreto 1.971/1999 de 23 de diciembre.

En esta prestación también se recogerá los casos de autismo, dislexia, dislalia, disgrafía, y otros que tengan un grado de minusvalía reconocida por el Instituto Murciano de Acción Social (IMAS), en un grado igual o superior al 33%.

Para acceder a estas ayudas, será imprescindible la presentación del diagnóstico emitido por el I.M.A.S. (Antiguo I.S.S.O.R.M.).

Los criterios de distribución de las ayudas por este concepto serán las acordadas en la Comisión de Seguimiento del Acuerdo, siempre ajustadas a los criterios referidos y sin exceder del presupuesto anual fijado para la totalidad de los empleados municipales, tal como se indica en el punto anterior de este artículo.

Estas ayudas serán incompatibles con la percepción de cualquier otra por el mismo concepto, por lo cual en la solicitud se hará constar dicha circunstancia.

10.3. Ayudas por matrimonio, natalidad y sepelio.

Por matrimonio 315 euros.

Por natalidad, adopción o acogimiento de hecho 200 euros.

Por sepelio (familiares de primer grado) 240 euros.

Si ambos cónyuges son empleados municipales de la misma Entidad local:

Por matrimonio 500 euros.

Por natalidad, adopción o acogimiento de hecho 300 euros.

10.4. Ayudas para prótesis y similares.

Se establece como importe máximo de las ayudas de 300 euros al año.

Dichas ayudas requerirán la presentación de la factura debidamente cumplimentada. Para cristales, gafas, lentillas se establece una asignación de, como máximo, 130 euros.

10.5. Ayudas por estudios.

Se creará una bolsa con dotación presupuestaria que se distribuirá, a propuesta de la Comisión de Seguimiento, por la Junta de Gobierno Municipal. La cuantía máxima por empleado y año será:

Educación infantil y primaria 120 euros.

E.S.O. y F.P. 180 euros.

Universidad: 360 euros (Grupos C, D, y E),

300 euros (Grupo B), y

240 euros (Grupo A).

Las ayudas se concederán únicamente a los trabajadores cuyos hijos cursen los estudios relacionados anteriormente así como a los propios trabajadores que cursen estudios universitarios. Las solicitudes se presentarán entre 15 de Septiembre y el 15 de Octubre.

10.6. Asistencia letrada.

El Ayuntamiento garantiza la asistencia, a través de su asesoría jurídica, a los trabajadores municipales que la soliciten y la precisen por razones de conflicto derivados de la prestación de servicio al Ayuntamiento, salvo cuando litiguen contra el propio Ayuntamiento.

Artículo 11. Renovación del permiso de conducir y carnet profesional.

a) El Ayuntamiento facilitará los carnets para los trabajadores del mismo.

b) Los gastos de renovación del permiso de conducción y otros permisos necesarios para el desempeño de las funciones, será sufragados por el Ayuntamiento previa petición y justificación del interesado, Servicio de Emergencias, conductor V.E. y oficiales.

c) Las tasas de obtención y/o renovación de títulos náuticos necesarios para patronear las embarcaciones del Servicio de Emergencia Municipal serán sufragadas por el Ayuntamiento previa petición y justificación del interesado.

Artículo 12. Seguridad y salud laboral.

a) Se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/ 95, de 8 de noviembre, modificada por la ley 54/2003 de reforma del marco normativo de la prevención de Riesgos Laborales y a los Reglamentos y demás normativa que la desarrolla, así como a toda legislación posterior que le sea de aplicación.

b) Comité de Seguridad y Salud Laboral:

El comité de seguridad y salud es el Órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones del Ayuntamiento en materia de prevención de riesgos laborales.

Inmediatamente después de las elecciones de cada parte, ya sea por el Comité de Empresa, Junta de Personal o renovación de concejales, se nombrará a los nuevos miembros del Comité de Seguridad y Salud. Los concejales nombrados por la Corporación serán los representantes de la misma, mientras que los representantes de los empleados públicos serán los Delegados de Prevención.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral, tiene su propio Reglamento Interno de funcionamiento. Dicho reglamento no irá nunca en contra de lo pactado en el acuerdo vigente.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral estará compuesto por 7 miembros:

- 3 Vocales designados por el Equipo de Gobierno.
- 3 Vocales designados por y entre los representantes de los trabajadores.
- 1 Secretario, con voz y sin voto, nombrado por el Alcalde.

c) Vigilancia de la Salud

Cada año se procederá a la realización de un examen de salud laboral voluntario a todo el Personal Empleado Público del Ayuntamiento de Los Alcázares, ajustándose dichos reconocimientos médicos a los protocolos ligados al puesto de trabajo y sexo. Dicho reconocimiento tendrá que comunicarlo el departamento de prevención de riesgos laborales a todos los empleados públicos, asegurándose un consentimiento de estos como que han sido informados de su derecho.

De este carácter voluntario se exceptuarán:

1. Personal de nuevo ingreso/ vigilancia de la salud inicial, después de la incorporación al trabajo o después de la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos para la salud.

2. Tras una ausencia prolongada por enfermedad: incorporación al trabajo después de más de 31 días de baja por incapacidad temporal, con independencia de la contingencia que la causó.

3. Por disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad: trabajadores afectados por el Decreto 286/2006, de 10 de marzo, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al ruido, trabajadores afectados por el Real Decreto 1311/2005, de 4 de noviembre, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores frente a los riesgos derivados o que puedan derivarse de la exposición a vibraciones mecánicas, etc.

La periodicidad será la determinada en la disposición legal y, en todo caso, al menos un reconocimiento médico cada tres años.

4. Trabajadores especialmente sensibles, se realizarán un reconocimiento médico anual.

Artículo 13.-Prendas de trabajo

El Ayuntamiento elaborará un reglamento de vestuario profesional que regulará uniformidad y equipos de protección individual (en adelante EPI's) a utilizar por el personal de oficios, servicios especiales y limpiadoras para el desempeño de sus funciones. El reglamento de vestuario, antes de su aprobación por la Corporación, será consultado en el seno del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

En todo caso, la equipación será de uso obligatorio exclusivamente en horario de trabajo. Se observará especial cuidado y decoro en su utilización. La negativa a llevar dichas prendas constituirá falta disciplinaria así como el uso de la equipación fuera de la jornada laboral en el Ayuntamiento.

Artículo 14. Derechos y deberes sindicales. Garantías Sindicales.

Será de aplicación en materia de garantías sindicales las previsiones contenidas en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y el Real Decreto Legislativo, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en cuanto a tiempo retribuido para realizar funciones sindicales y de representación nombramiento de delegados sindicales, y demás derechos sindicales.

La petición de horas sindicales será solicitada con un mínimo de 2 días de antelación, con objeto de permitir tanto la comprobación del crédito consumido y disponible durante ese mes, como la organización de los servicios afectados, salvo situaciones excepcionales plenamente justificadas.

Artículo 15. Retribuciones.

1) Componen el total de las retribuciones el sueldo base, trienios, complemento de destino, complemento específico y en su caso, complemento de productividad, así como las gratificaciones por horas extraordinarias.

2) Las retribuciones básicas de los empleados públicos al servicio del Ayuntamiento de Los Alcázares incluirán dos pagas extraordinarias al año, conforme a la normativa vigente en cada momento.

3) No obstante lo anterior, los distintos conceptos retributivos, quedarán sujetos a lo que dispongan las leyes de la Función Pública que se dicten en desarrollo del TREBEP.

Artículo 16. Dietas y kilometraje.

En cuanto a kilometraje y a las dietas de manutención y alojamiento, se estará a lo dispuesto en Real Decreto 462/2002 y disposiciones complementarias.

Los empleados públicos que por razones del servicio hubieran de desplazarse fuera del centro habitual de trabajo y en el caso de que estos desplazamientos no se pudieran realizar con vehículos propiedad del Ayuntamiento y el empleado público utilizase su propio vehículo, la indemnización se realizará por acreditación de los Km. realizados mediante los partes normalizados que la Concejalía de Personal dispondrá. Este importe suplirá todos los gastos que se produzcan por el uso del vehículo.

En cuanto a la participación en tribunales, comisiones de valoración u otros órganos encargados de la selección de personal, se abonará a todos los miembros de los mismos la cuantía que corresponda por manutención, alojamiento, desplazamiento y/o asistencia según lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 17.- Retribuciones por horas extras.

En aquellos supuestos que no proceda la compensación en tiempo libre del exceso de jornada realizado y previa autorización por el Concejal del Área correspondiente, se establecen las siguientes gratificaciones por horas extraordinarias prestadas fuera de la jornada ordinaria cualquiera que sea el grupo:

18 €/hora, las ordinarias.

21 €/hora, las nocturnas o festivas.

24 €/hora, las nocturnas y al tiempo festivas.

Las horas estructuradas se retribuirán a razón de 24 €/hora.

Artículo 18.- Revisión salarial.

Se estará a lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los años de vigencia del presente acuerdo.

Artículo 19.- Régimen disciplinario.

El personal laboral queda sujeto al régimen disciplinario establecido en el presente Capítulo y en las normas que las Leyes de Función Pública dicten en cada momento.

Los empleados públicos que indujeran a otros a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria incurrirán en la misma responsabilidad que éstos.

Igualmente, incurrirán en responsabilidad los empleados públicos que encubrieran las faltas consumadas muy graves o graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para la Administración o los ciudadanos.

El personal laboral estará a lo dispuesto en el Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado y en el Título VII del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

En Los Alcázares, a 5 de diciembre de 2017.—Secciones Sindicales.—
Administración.