

Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE PALENCIA

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

Convenio o acuerdo: AYUNTAMIENTO DE AGUILAR DE CAMPOO (PERSONAL LABORAL)

Expediente: 34/01/0027/2018

Fecha: 15/05/2018

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Código 34000182011984

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo de la empresa **Ayuntamiento de Aguilar de Campoo**, que fue suscrito por la Comisión Negociadora el día 20-12-2017, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 713/2010, de 28 de Mayo, sobre Registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en la Orden EYH/1139/2017 de la Consejería de Economía y Hacienda, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territorial de la Junta de Castilla y León.

Esta Oficina Territorial de Trabajo de Palencia,

A C U E R D A

1.- Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

2.- Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA de Palencia.

Palencia, 15 de mayo de 2018.- El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Javier de la Torre Antolín

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL ILMO. AYUNTAMIENTO DE AGUILAR DE CAMPOO PARA LOS AÑOS 2017 A 2019

Artículo 1º - Ámbito funcional y personal.

1. Las normas contenidas en el presente convenio serán de aplicación a todo el personal laboral fijo de plantilla, fijos discontinuos, y contratados temporales que desarrollen sus actividades laborales en función de un contrato de trabajo en cualquiera de las modalidades establecidas por la Ley.
2. Queda exceptuado el personal eventual de libre designación, a que se refiere el artículo 12 del R.D.L. 5/2015 de 30 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
3. Para el personal laboral temporal que se contrate como consecuencia de acuerdos, convenios o subvenciones de otras administraciones es de aplicación el presente convenio colectivo excepto en lo referente a salario y al artículo que se refiere a prestaciones sanitarias, el cual solo será aplicado en el caso de que la prestación venga causada por accidente laboral.

Artículo 2º - Aplicación del convenio.

Las condiciones pactadas en este convenio, forman un todo orgánico e indivisible, que a efectos de aplicación práctica, serán consideradas globalmente, interpretándose de forma más favorable para los trabajadores.

Igualmente, sólo serán válidos los acuerdos pactados o negociados entre la representación sindical y la Corporación.

En caso de confrontación con otra normativa, se aplicará la más favorable para los trabajadores.

Se tendrá por nula y no hecha, la renuncia por parte de los trabajadores de cualquier beneficio establecido en el presente convenio.

Las materias no recogidas en el presente convenio, que sean objeto de posteriores acuerdos, pasarán automáticamente a formar parte del mismo, una vez aprobadas por la Comisión de Seguimiento y en su caso ratificados por la Comisión Informativa correspondiente.

Artículo 3º - Ámbito temporal. Vigencia y duración.

Entrará en vigor el presente convenio, y sea cual sea la fecha de su publicación, el día 1 de enero de 2017.

Duración:

La duración del presente Convenio será de tres años, finalizando, por tanto, el día treinta y uno de diciembre de dos mil diecinueve, y considerándose denunciado automáticamente a su finalización.

Si denunciado este Convenio, las partes no hubiesen llegado a un acuerdo para la firma de otro, o las negociaciones se prolongasen en un plazo que excediera la vigencia del actualmente en vigor, éste se entiende prorrogado en su totalidad hasta la firma del nuevo, sin perjuicio de lo que el nuevo convenio determine respecto a su retroactividad.

Artículo 4º - Comisión de seguimiento, vigilancia e interpretación del convenio.

Se constituirá una Comisión de Seguimiento, de carácter paritario, compuesta por los mismos miembros integrantes de la Comisión Negociadora del convenio, que tendrá como misión la interpretación, mediación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento del convenio, así como cuantos cometidos le sean adjudicados en el presente articulado y expresamente:

- a) Interpretación auténtica del Texto. En caso de acuerdo entre las partes, estos serán vinculantes.
- b) Arbitraje de los problemas o conflictos que les sean sometidos por las partes.
- c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- d) La inclusión, definición y encuadramiento de las categorías no recogidas en el convenio y que deban ser integradas por cualquier causa en el futuro.
- e) Modificaciones de normativa, salariales, etc. Que pudieran ser aplicables, siempre que sean más favorables para el trabajador.

Dicha Comisión, una vez ratificado el convenio por el Pleno de la Corporación, se reunirá con carácter ordinario de forma semestral y de forma extraordinaria a petición de cualquiera de las partes en un plazo máximo de siete días naturales. Dicha reunión será solicitada por escrito a la otra parte, haciéndose constar el orden del día.

Artículo 5º - Catalogación de puestos de trabajo.

Las partes reconocen la necesidad de contar con una RPT como instrumento técnico de la organización para lo que, conforme a la normativa aplicable, se constituirá una comisión técnica de valoración o se designarán responsables técnicos con capacidad e independencia para elaborar una propuesta al Ayuntamiento. Estos serán los órganos legitimados ante la corporación para efectuar la valoración técnica de los puestos de trabajo sin recibir intromisiones de carácter político o personal y dichos trabajos técnicos de valoración serán los que se presenten ante la mesa general de negociación, para su preceptiva negociación y acuerdo con los representantes sindicales de los trabajadores antes de ser llevada a su aprobación por el órgano competente.

Sólo se aprobará y aplicará en su caso de mutuo acuerdo entre la corporación y los representantes legales de los trabajadores.

Los criterios en los que se basa la valoración deberán ser objetivos.

Artículo 6º – Formación profesional, promoción y carrera profesional.

La Corporación deberá facilitar a los trabajadores del Ayuntamiento cursos de formación que les sirvan para su reciclaje y una mejor adaptación profesional acorde a las necesidades del Ayuntamiento, y cuantos puntos se desarrollen obligatoriamente por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o cualquier otra normativa.

Para que dicha formación sea efectiva se destinará una vez evaluadas las necesidades formativas una cantidad anual para tal fin en los presupuestos anuales. Se creará una Comisión de Formación que estará compuesta paritariamente por la Corporación y delegados de personal, para la planificación de la formación.

El Ayuntamiento de Aguilar de Campoo a través de su Presupuesto General y mediante la participación en fondos para la formación continua en las Administraciones Públicas, garantizará un esfuerzo de carácter económico para tal fin.

Las partes se comprometen a iniciar un proceso para desarrollar una carrera profesional con el único fin de mejorar la formación, el rendimiento y la productividad de sus trabajadores mediante un acuerdo entre Corporación y Representantes de los Trabajadores.

Se facilitará la promoción a los trabajadores de modo objetivo, siempre que existan vacantes en la empresa y atendiendo a sus puestos profesionales, valorando su capacidad e idoneidad para el ascenso profesional. A fin de fomentar la cualificación y la formación profesional, el Ayuntamiento abonará a los trabajadores los gastos de matrícula correspondientes a cursos que tengan carácter oficial en función de su relación con el puesto de trabajo o promoción con puestos superiores.

Para los cursos de formación que se pudieran realizar, tanto presenciales como a distancia u online, el trabajador percibirá una beca consistente en un 40% del coste mensual del curso o del coste de la matrícula, estableciendo la cantidad de 300 como tope por trabajador anualmente.

El tiempo destinado a la realización de cursos de formación dirigidos a la capacitación profesional o a la adaptación a las exigencias de los puestos de trabajo, programados por los diferentes promotores previstos en los correspondientes Acuerdos de Formación para el empleo, así como los organizados por los distintos órganos de la Administración General del Estado, se considerará tiempo de trabajo a todos los efectos, cuando los cursos se celebren dentro del horario de trabajo y así lo permitan las necesidades del servicio. El periodo de tiempo de asistencia a estos cursos de formación será computado a efectos del permiso retribuido de formación previsto para el personal laboral en el artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La Administración podrá determinar la asistencia obligatoria a aquellas actividades formativas necesarias para el buen desempeño de las tareas propias del puesto de trabajo, en cuyo caso su duración se considerará como tiempo de trabajo a todos los efectos.

Para facilitar la formación y el desarrollo profesional se concederán permisos en los siguientes supuestos:

- a) Permiso retribuido para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud para la obtención de un título académico o profesional reconocido durante los días de su celebración.
- b) Permiso retribuido, con un límite máximo de 50 horas al año, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional y cuyo contenido esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la carrera profesional-administrativa.
- c) Permiso no retribuido, de una duración máxima de tres meses, para la asistencia a otros cursos de perfeccionamiento profesional, siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan.

Artículo 7º – Anticipos.

Todos los trabajadores tendrán derecho a percibir hasta dos mensualidades de salario, en concepto de anticipo, que serán reintegradas en 10 ó 14 mensualidades de igual cuantía dependiendo si el anticipo corresponde a uno o dos meses de salario.

Artículo 8º - Premio de vinculación.

Se establece un Premio de Vinculación para todos los trabajadores del Ilmo. Ayuntamiento de Aguilar de Campoo consistente en el abono de una mensualidad de salario real por cada tramo de 15 años al servicio de la empresa, esto se producirá tanto si el citado tramo se ha cumplido anteriormente, como si se cumple con posterioridad, prorrateándose la citada cantidad si este artículo fuese derogado en futuras negociaciones.

El abono de esta mensualidad podrá ser sustituido por 31 días de permiso a elección del trabajador. Salvo expresa indicación del trabajador con tres meses de antelación a la generación de derecho y a los efectos de organizar la prestación de los servicios municipales se entiende que este opta por el cobro del premio de vinculación.

En el caso de que los 15 años reconocidos sean al servicio de cualquier administración, el trabajador podrá optar por cobrar la parte proporcional correspondiente a los servicios prestados al Ayuntamiento, difiriéndose el porcentaje restante al cumplir los 5 trienios en el Ayuntamiento o bien una percepción única en los términos indicados en el párrafo anterior.

En el caso de los trabajadores que se encuentren realizando una jornada especial se aplicará el salario de su jornada completa. En caso de dejar de prestar servicio por cualquier causa el trabajador percibirá la parte proporcional que corresponda al tiempo del servicio prestado que no hubiese sido retribuido anteriormente.

Se considerará como no prestación de servicio y no computará a efectos del cobro de este plus cuando la situación administrativa en la que se encuentre no compute a efectos de antigüedad.

Artículo 9º - Mantenimiento de puestos de trabajo.

Cualquier privatización que se produzca en el Ayuntamiento no supondrá la pérdida de ningún puesto de trabajo fijo del personal del Servicio afectado en el mismo, siendo reasignados a otro puesto de trabajo con carácter fijo sin merma alguna de retribuciones, respetando el mismo grupo y categoría.

En el caso de despido improcedente del personal fijo, el trabajador será el que elija entre la readmisión o la indemnización; si optase por la readmisión, ésta se producirá de forma inmediata, una vez sea solicitada por el trabajador.

Los puestos de trabajo que queden vacantes como consecuencia de fallecimientos, invalidez o jubilación serán cubiertos con otros trabajadores en el plazo máximo de un año, con carácter fijo y en las mismas condiciones de los anteriores, conforme a lo previsto en la normativa reguladora de la tasa de reposición y hasta el máximo previsto en la misma para este tipo de personal.

Artículo 10º - Incremento salarial.

Partiendo de las tablas salariales actuales el incremento salarial para los años de vigencia del convenio será el que se fije en la Ley de Presupuestos Generales para cada año, comprometiéndose la empresa a negociar cualquier posible incremento que la ley pueda permitir a lo largo de la vigencia del convenio.

Artículo 11º - Mantenimiento del poder adquisitivo de las retribuciones.

Se aplicará lo previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada año.

Artículo 12º – Jubilación.

Si el trabajador desea jubilarse antes de la edad legal de jubilación y con independencia de las asignaciones que la Seguridad Social pueda otorgarle, percibirá las siguientes indemnizaciones, siempre que cumpla las condiciones que se reflejan en la siguiente tabla:

<i>Edad de Jubilación</i>	<i>Antigüedad</i>	<i>Indemnización</i>
63 años	13 años	18 mensualidades
64 años	14 años	14 mensualidades
65 años	15 años	12 mensualidades
66 años	16 años	10 mensualidades

En caso de que en el futuro sea variada la edad necesaria para la jubilación, los trabajadores que se jubilen antes de dicha edad percibirán la cantidad correspondiente a diez mensualidades de los mismos conceptos.

El Ayuntamiento aportará al Plan de Pensiones, las cantidades que correspondan actualizadas, conforme a lo recogido en los acuerdos del Convenio y en la diferente normativa aplicable para cada año de vigencia del Convenio.

Por parte del Ayuntamiento se asume el compromiso de tramitar todas las jubilaciones parciales que se soliciten a partir del 15 de Diciembre de 2009 y que cumplan las condiciones legalmente establecidas para esta modalidad y sustituir al jubilado parcial con un contrato de relevo.

El trabajador jubilado parcialmente prestará sus servicios en el porcentaje de jornada que le corresponda, en un solo periodo, a fijar de común acuerdo entre las partes.

Los firmantes del presente Convenio Colectivo declaran que la indemnización a que se refiere el presente artículo no tiene carácter de compromiso de pensión a que hace referencia el Real Decreto 1588/1999 y consideran, por consiguiente, que quedan al margen de las obligaciones establecidas en esta disposición legal.

Artículo 13º - Ayuda escolar.

Las ayudas se conceden para los estudios en el Espacio Educativo Europeo de los hijos de trabajadores del ayuntamiento que se encuentren bajo la tutela de los padres (entendiendo que no lo están cuando figuren como trabajadores por cuenta propia o ajena de manera habitual), para la impartición por una sola vez de estudios de cualquiera de los niveles o graduaciones vigentes sin que pueda concederse una ayuda para un ciclo equivalente al curso sino únicamente para un ciclo superior. En el caso de los másteres universitarios posteriores a la graduación únicamente se podrán conceder por uno y por un año.

La ayuda se recibirá cuando el hijo del trabajador se matricule en el curso completo según establezca el plan de estudios sin ser condición que esta matrícula completa haya de ser formalizada en un sólo año. Se entiende por una sola vez, que las ayudas se recibirán para cada curso en el que se esté matriculado en el momento de realizar la matrícula completa que establezca cada plan de estudios. En todo caso el Ayuntamiento garantiza la percepción de la ayuda por la totalidad de los años previstos para cada tipo de estudio.

No obstante serán objeto de ayuda hasta un máximo de dos ciclos formativos de formación profesional por entenderse que uno puede complementar al otro aun siendo equivalentes.

En todo caso las presentes ayudas no podrán concederse para los estudios de personas con una edad superior a los 27 años.

En caso de que los progenitores sean ambos trabajadores del Ayuntamiento la ayuda será efectiva solo a uno de ellos.

La ayuda consistirá en ochocientos treinta y nueve euros con treinta y cinco céntimos de euro por cada año para este tipo de estudios. Siempre y cuando no existan en Aguilar de Campoo.

Para los estudios de educación infantil, primaria, ESO, Bachillerato, y Ciclos Formativos en los centros estatales o privados que lo tengan concertada, o que asistan a centros de guardería infantil durante un periodo mínimo de cuatro meses, para ayuda de material didáctico, ciento setenta y dos euros con cuarenta y cinco céntimos de euro.

El personal eventual accederá a esta ayuda cuando en cómputo de año natural haya prestado su servicio durante un tiempo superior a seis meses.

Las cantidades serán actualizadas conforme a los porcentajes del artículo 10º del presente convenio.

Artículo 14º - Dietas y gastos por servicios.

Igual cuantía para todos los trabajadores, sin diferencia de grupos o categorías, en los siguientes términos:

DIETAS:

- Desayuno 5,86 €.
- Comida 26,32 €.
- Cena 26,32 €.

ALOJAMIENTO:

- Según tarifa de hotel y circunstancias, previa presentación de factura.
- La cuantía para el abono de desplazamientos por razones de servicios, será la vigente según la legislación al respecto.
- Cualquier revisión efectuada por la Administración competente, será de aplicación automática.

Artículo 15º - Asistencia sanitaria.

Anualmente y con carácter voluntario, se realizará reconocimiento médico completo que incluirá revisiones oftalmológica, odontológica, ginecológica y demás obligatorias por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En su caso los costes de desplazamientos y laborales necesarios para llevar a efectos dichas revisiones serán a cargo de este Ayuntamiento.

Artículo 16º - Conceptos retributivos.

La retribución de cada trabajador estará compuesta por el Salario Base del Convenio y los complementos que por su actividad, nivel y categoría se determinen en el Anexo I de este Convenio. El Salario Base mensual se regirá por el siguiente criterio:

Salario Base diario x número de días al año/12.

Artículo 17º - Pagas extraordinarias.

Todas las personas sujetas al presente Convenio tendrán derecho a percibir tres gratificaciones anuales a razón de salario real más antigüedad. El abono de estas gratificaciones se percibirá el día 16 de junio y el 21 de diciembre y la tercera paga que se percibía prorrateada hasta ahora, pasará a formar parte del salario base.

Artículo 18º - Pluses salariales.

Plus Convenio:

A todos los trabajadores se les abonará este plus mensual en las cuantías reflejadas en el **anexo I** "Tablas Salariales", teniendo en cuenta que no será absorbido ni compensado por ninguna causa en el futuro.

Este plus será actualizado conforme a los incrementos que se reflejen en el artículo 10 "Incremento salarial" para cada año de vigencia del convenio.

Las nuevas contrataciones que se produzcan a partir de la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo percibirán este plus a razón de un tercio a partir del sexto mes de servicio, dos tercios a partir del decimoquinto mes y la totalidad a partir del vigésimocuarto mes. A estos efectos se computarán todos los servicios prestados anteriormente al ayuntamiento por los trabajadores.

Para las nuevas contrataciones cuyo plus convenio sea inferior a la cantidad de 227,41 euros percibirán este plus conforme a lo reflejado en el párrafo anterior.

Se establece que la cantidad de 227,41 euros será la máxima a dividir para estos tres años para los trabajadores cuyo plus convenio sea superior a la citada cantidad, percibiendo el resto del plus desde el primer día de contrato.

Plus penosidad y peligrosidad:

Este será del 25% del salario base para los operarios de recogida de basuras, así como para todos los trabajadores en los casos de limpieza de alcantarillas y tuberías de saneamiento y por el tiempo que se dediquen a estos cometidos.

Para cualquier otro tipo de trabajo que implique riesgo o peligrosidad, las partes se remiten a la legislación vigente sobre la materia.

Plus de trabajos nocturnos.

Los trabajadores que realicen sus trabajos entre las veintidós horas y las seis de la mañana recibirán un Plus de trabajos nocturnos equivalente al 25% del Salario Base.

Siempre que el 80% del trabajo se realice en este horario los trabajadores percibirán la totalidad del Plus.

Plus de trabajos festivos.

Se establece un Plus por trabajos realizados en jornadas festivas por un importe de 12,15 euros, actualizables según los porcentajes del artículo 10º para cada año.

Este Plus será percibido por todos los trabajadores, por trabajos realizados en domingos y/o festivos, independientemente de la jornada que aparezca marcada en su contrato de trabajo o la jornada que pueda estar realizando en cada momento.

Plus de Disponibilidad.

Se establece un plus en la cantidad de 80 € mensuales para todos los trabajadores que, de forma voluntaria, estén dispuestos para casos de nevadas en los meses de noviembre, diciembre, enero y febrero.

Plus de jornada partida:

Retribuye aquellos puestos de trabajo que según calendario marcado por el ayuntamiento realizan una jornada laboral de mañana y tarde. La cuantía será de 3 euros diarios y será percibido por cada día de trabajo efectivo.

Artículo 19º - Antigüedad.

Se establece un porcentaje de antigüedad consistente en el 6% del Salario Base por cada tres años de servicio.

Para las nuevas contrataciones que se produzcan a partir de la fecha de la firma del presente convenio colectivo el porcentaje de antigüedad se devengará en los mismos términos y cantidades de lo reflejado para los trabajadores del personal laboral de la Junta de Castilla y León en su convenio colectivo para cada año. Estas cantidades serán reflejadas y actualizadas en tablas salariales para cada año, y se verán incrementadas en 1 euro para el año 2017, 2 euros para el año 2018 y 3 euros para el año 2019.

Artículo 20º - Horas extraordinarias.

Ante la grave situación de paro laboral existente en Aguilar de Campoo y con objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo las horas extraordinarias, esto es, las realizadas por encima de la jornada laboral ordinaria de trabajo, con arreglo a los siguientes criterios:

- Horas extraordinarias habituales: suspensión total y absoluta.
- Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes: realización.
- Horas extraordinarias estructurales, entendiéndose como tales las necesarias por haberse producido imprevisto, ausencias, interrupciones del servicio, alteraciones en turnos de personal u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la actividad del servicio: realización.

Las horas extraordinarias serán de tres tipos:

- a) Hora normal.
- b) Hora festiva o nocturna.
- c) Hora festiva - nocturna.

La retribución de las horas realizadas fuera de la jornada de trabajo será de diez euros con cuarenta y dos céntimos, incrementando dicha cantidad en un setenta y cinco por ciento para las horas normales, del cien por cien para las realizadas en jornada festiva o nocturna y del ciento veinticinco por cien para las realizadas en festivas-nocturnas. Será a elección del trabajador que las horas realizadas por él puedan ser retribuidas o compensadas por descansos con igual criterio que en su retribución. En caso de ser compensadas por descansos estos serán a libre elección del trabajador.

Las horas extraordinarias que no tengan carácter de urgentes, serán de libre aceptación por el trabajador.

Artículo 21º - Jornada laboral.

La jornada laboral que regirá para la vigencia del presente Convenio será de treinta y cinco horas semanales. Se considerará como tiempo de trabajo efectivo, los treinta minutos libres de bocadillo de los trabajadores. A partir del 1 de Enero de 2013 la jornada laboral de 35 horas semanales quedará suspendida pasando a ser de 37,5 horas semanales con un cómputo máximo de 1582,5 horas anuales. Si en el futuro la normativa legal lo permite se volvería a realizar la jornada semanal de 35 horas.

Se establece un periodo de flexibilidad de diez minutos en el inicio y final de la jornada de trabajo diario.

La jornada laboral se aplicará de acuerdo con el Calendario Laboral pactado de mutuo acuerdo entre las partes, no pudiendo ser modificada. Excepcionalmente y como máximo durante ocho días al año por trabajador, con preaviso de al menos 72 horas, podrá variarse la jornada de mañana a tarde sin que se utilice esta posibilidad de forma indiscriminada, ciñéndose a épocas festivas o eventos especiales.

El Animador socio-cultural quedará sujeto, en cuanto a su jornada, al calendario laboral que se pacte de mutuo acuerdo a principio de año.

Los festivos que coincidieran en sábados o días de descanso se compensarán como día acumulado a los días de libre disposición, situación que ya se contempla dentro del cómputo de la jornada anual.

Los trabajadores del personal laboral disfrutarán de los días 24 y 31 de diciembre (nochebuena y nochevieja) así como la festividad de Santa Rita el día 22 de Mayo de cada año. Se establecerán los puentes de cada año de tal manera que cada trabajador pueda disfrutar de uno de ellos como día festivo. Estas festividades serán disfrutadas por todo el personal, independientemente de estar sujeto o no al Convenio.

En caso de coincidir los citados días en sábado, domingo, festivo o día de descanso los representantes legales de los trabajadores, negociarán con la Alcaldía la sustitución por otras fechas.

La jornada laboral se reduce desde el año 2011 y sucesivos en la cantidad de quince horas anuales. Dicha reducción queda consolidada para el futuro y el ayuntamiento garantiza su disfrute para todos los trabajadores dentro del año natural, a elección de los trabajadores.

Artículo 22º - Vacaciones.

A partir del día 1 de enero de 2013 las vacaciones de 33 días naturales así como los incrementos por antigüedad referidos en el anterior convenio quedarán suspendidos, volviendo a ser efectivos si la normativa legal lo permite.

Con esta fecha las vacaciones serán de 22 días laborables para los trabajadores cuya jornada laboral sea de cinco días semanales o de 30 días naturales para los trabajadores con jornadas diferentes, entendiéndose que en este último caso no serán computables como periodo vacacional ninguno de los 14 festivos anuales de carácter nacional, autonómico o local que marca la legislación.

Se fijará, a principio de año, un calendario de mutuo acuerdo entre las partes, con un período preferente entre el 1 de junio y el 30 de septiembre. Los trabajadores con responsabilidades familiares tendrán derecho a que sus vacaciones coincidan con el período de vacaciones escolares.

Las vacaciones se disfrutarán en períodos semanales hasta el 31 de enero del año siguiente. Los trabajadores tendrán derecho al disfrute independiente, sea o no de forma semanal, de siete días de vacaciones a su libre elección.

Por necesidades del servicio el Ayuntamiento podrá excluir del período vacacional al personal que considere necesario durante las fiestas patronales.

Las vacaciones se disfrutarán según el calendario elaborado a tal efecto. En caso de coincidir el período programado de vacaciones con una situación de Incapacidad Temporal, riesgo durante la lactancia, riesgo durante el embarazo, o con los permisos de paternidad y maternidad, o permiso acumulado de lactancia, el período coincidente podrá disfrutarse en otras fechas tanto dentro del año natural como en los posteriores. Esto sucederá tanto si la I.T. se produce antes como durante el periodo de vacaciones.

Las vacaciones anuales se verán incrementadas con un día laborable adicional al cumplir los 15 años de servicio añadiéndose un día laborable más al cumplir los 20 años de servicio, un día laborable más al cumplir los 25 años de servicio y otro día laborable más al cumplir los 30 años de servicio. Las fechas de disfrute de dichos días serán a elección del trabajador.

Artículo 23º - Licencias retribuidas.

Se establece que en caso de baja por enfermedad o accidente no laboral el trabajador percibirá el 100% de sus retribuciones hasta un máximo de cuatro meses establecido en cómputo de año natural,

transcurridos los cuales estará a lo dispuesto en la legislación vigente; no obstante se considerarán los casos especiales y se propondrá el posible incremento del plazo en la Comisión de Personal correspondiente. Así mismo se establece que en los supuestos de: intervención quirúrgica, hospitalización o situación de I.T. derivada de Accidente de trabajo, los trabajadores percibirán el 100% de sus retribuciones desde el primer día de la baja y mientras dure ésta.

A partir del 1 de octubre de 2012 este sistema queda suspendido pasando a percibir los trabajadores en caso de I.T. las cantidades siguientes, en caso de que la normativa lo permita se volvería al sistema mencionado en el primer párrafo de este artículo.

Se establece que en caso de baja por enfermedad el trabajador percibirá: cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias comunes o accidente no laboral durante los 3 primeros días percibirá un complemento retributivo del 50% de las retribuciones que se vengán percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad, desde el día 4 hasta el vigésimo, ambos inclusive, el complemento que se sumará a la prestación económica reconocida por la seguridad social alcanzará el 75% de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad. A partir del día vigésimo primero, y mientras dure esta situación, se reconocerá un complemento hasta alcanzar el 100% de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

Cuando la incapacidad temporal requiera hospitalización o intervención quirúrgica se establece un complemento hasta alcanzar el 100% de las retribuciones desde el primer día y mientras dure la situación de incapacidad.

Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales la prestación reconocida por la Seguridad social se complementará desde el primer día hasta alcanzar el 100% de las retribuciones que le correspondan a los trabajadores en cada momento y mientras dure esta situación.

Para el personal laboral del ayuntamiento de Aguilar de Campoo será de aplicación los supuestos que determinen acumulativamente la administración del Estado y la Administración de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, que tendrá el carácter de excepcionales y debidamente justificados en los que el complemento puede alcanzar, durante todo el periodo de duración de la incapacidad, hasta el 100% de las retribuciones que vinieran disfrutando en cada momento. La alcaldía convocará una comisión paritaria de los representantes de los trabajadores afectados para resolver los supuestos en los que existan dudas sobre la aplicación del complemento.

Existirán cuatro días de ausencia sin deducción de retribuciones a lo largo del año natural de los cuales sólo tres podrán tener lugar en días consecutivos, siempre que estén motivados en enfermedad o accidente y no den lugar a incapacidad temporal. Ello exigirá la justificación de la ausencia.

Para casos de consultas médicas del trabajador en el Sistema Público de Salud, se concederán permisos retribuidos con posterior justificante médico por el tiempo necesario. Cuando se acredite la necesidad de acompañar a un familiar en primer grado y del cónyuge a los servicios médicos en el Sistema Público de Salud, se tendrá derecho a la retribución del tiempo necesario.

Cuando el facultativo al que deba acudir el empleado, como paciente, o como acompañante acreditado de un familiar en primer grado de consanguinidad, o cónyuge, no forma parte del Sistema Público de Salud, se concederá permiso retribuido por el tiempo necesario. En este supuesto no solo deberá aportar el justificante médico de asistencia al centro médico en cuestión, además dicho centro deberá acreditar al empleado, la imposibilidad de atender al paciente en un horario no coincidente con el horario laboral del empleado municipal.

Los trabajadores tendrán derecho a una licencia de tres días hábiles por nacimiento, acogimiento o adopción de hijos, así como por accidente, hospitalización, fallecimiento o enfermedad grave, considerando como enfermedad grave la intervención quirúrgica, incluida la sin hospitalización que precise reposo domiciliario de un familiar hasta 1º grado de consanguinidad o afinidad. En el caso de que el familiar sea de segundo grado, dos días hábiles.

En ambos casos, si el hecho se produce fuera de esta localidad, la licencia se ampliará en dos días hábiles más. Se podrán coger los días marcados durante el tiempo que dure la situación.

Cuando los familiares lo fueran en tercer grado de consanguinidad o afinidad el permiso, por las mismas causas que las determinadas en el párrafo primero será de un día hábil cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y dos días hábiles cuando sea en localidad distinta a la de residencia del empleado público.

- Por motivos de cambio de domicilio el trabajador tendrá derecho a dos días en la misma localidad y tres si es en distinta localidad.
- El trabajador que contraiga matrimonio tendrá derecho a una licencia de quince días naturales que podrá disfrutar con anterioridad y posterioridad incluyendo dicha fecha, pudiendo acumular a la misma licencia una parte o la totalidad del periodo vacacional.

- El trabajador tendrá derecho a un día hábil por asistir al matrimonio, a la comunión o bautizo de un familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad si el hecho se produce fuera de la localidad dentro de la provincia. Que se incrementará hasta los dos días hábiles si el hecho se produce fuera de la provincia de Palencia. Este permiso se deberá disfrutar, a elección del trabajador, los días de trabajo inmediatamente anteriores o posteriores al hecho causante. Además tendrá derecho a ausentarse del trabajo el día de asistencia al matrimonio, a la comunión o bautizo de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

En los permisos y licencias, tendrán el mismo derecho a disfrutarlos tanto los derivados de matrimonio como los que deriven de una inscripción como pareja de hecho o, en caso de residir en una localidad donde no exista Registro al efecto que acredite la convivencia mediante certificado expedido al efecto por el Ayuntamiento correspondiente.

- El trabajador tendrá derecho a licencia por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, cuando este deber venga derivado de funciones propias del cargo que ocupa y coincida fuera de su jornada de trabajo, el trabajador tendrá derecho a una compensación de descanso como mínimo igual al doble del tiempo invertido.

Con carácter general se entiende por deber inexcusable de carácter público o personal:

- 1) La asistencia a Juzgados o Tribunales de Justicia, Comisarías o cualquier otro organismo oficial.
- 2) La asistencia a Plenos, Comisiones Informativas o de Gobierno de las Entidades Locales, así como la asistencia a sesiones del Pleno y de las Comisiones de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas, por los miembros de las mismas, siempre que no conlleven un régimen de dedicación exclusiva. En los supuestos previstos en este apartado las retribuciones a percibir se ajustarán a lo establecido en el artículo 5.2 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.
- 3) La asistencia a reuniones o actos en Asociaciones Cívicas que hayan sido convocadas formalmente por algún órgano de la Administración, cuando se ocupen cargos directivos en las mismas.
- 4) La asistencia a reuniones o actos en Colegios Profesionales cuando se ostenten un cargo electivo en los mismos.
- 5) La asistencia a las sesiones de un Tribunal de Selección o Comisión de Valoración, con nombramiento del órgano competente como miembro del mismo, por el tiempo indispensable para realizar sus funciones.
- 6) El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral.
- 7) La expedición o renovación del documento nacional de identidad, del pasaporte, del permiso de conducir y del libro de familia.
- 8) El cumplimiento de otras obligaciones que generen al interesado una responsabilidad de orden civil, penal o administrativa.
- 9) Para realizar funciones sindicales, de formación sindical o de representación del personal, en los términos que, previa negociación, en desarrollo de esta norma se determinen.
- 10) Para concurrir a exámenes finales o parciales liberatorios, cuando se trate de estudios encaminados a la obtención de un título oficial, académico o profesional, el día completo en que se realicen.
- 11) La reducción de al menos el 50% de la jornada laboral sin pérdida retributiva por el cuidado de un familiar de hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad afectado por cáncer o enfermedad grave ya sea durante la hospitalización o cuidado en domicilio.

Igualmente se reconocerá tal derecho en los supuestos de asistencia a pruebas para el acceso a la Función Pública de las distintas Administraciones así como a las correspondientes convocatorias de promoción interna.

Un permiso retribuido de quince días naturales, a disfrutar en un solo período antes de finalizar el año en que se cumpla la edad de jubilación, que podrá ser acumulado, salvo en el supuesto de que el empleado público opte por la prolongación de la permanencia en el servicio activo, a las vacaciones anuales y a cualquier otro tipo de licencia o permiso.

En los casos en que el cumplimiento de la edad de jubilación se produzca en los primeros quince días del mes de enero, y salvo que el empleado público opte por la prolongación de la permanencia en el servicio activo, el disfrute del permiso retribuido podrá efectuarse en el año precedente.

Sin perjuicio de los permisos que se relacionan a continuación, los trabajadores del Ayuntamiento de Aguilar tendrán derecho a los permisos y licencias establecidos para el personal al servicio de las Administraciones Públicas aprobados en la Ley 7/2005, de la Función Pública de Castilla y León y sus

normas reglamentarias en materia de permisos y licencias, Plan Concilia de la A.G.E., Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres y el R.D. 5/2015 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público.

En cualquier otro caso las partes se remitirán al Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre y a cuantas disposiciones legales se encuentren vigentes en cada momento.

Los trabajadores dispondrán de seis días anuales de libre disposición, acumulables al período de vacaciones a libre elección del trabajador, que se incrementarán en su caso en un número igual al de días festivos de carácter nacional, autonómico y local que cada año natural coincida en sábado o fuera de la jornada laboral habitual.

Al objeto de garantizar una buena prestación del servicio público, en el período comprendido entre el 1 y el 31 de agosto y, entre el 1 de diciembre y 10 de enero, dentro de las citadas fechas no podrán hacer uso de este derecho más del 50% del personal de un mismo servicio.

Por otra parte, se amplía el plazo para disfrutar estos días de libre disposición hasta el 31 de enero del año siguiente al que pertenecen.

Licencia por asuntos propios por antigüedad.

Los trabajadores tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales de asuntos propios por antigüedad al cumplir el sexto trienio incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo. Las fechas de disfrute de dichos días serán a elección del trabajador.

Se debe preavisar con 48 horas para el disfrute de estos días, siempre que ello sea posible.

Artículo 24º - Servicio Cementerio.

Los trabajadores que presten este servicio percibirán cada uno las cantidades de 50,28 euros por enterramiento y 100,56 euros por exhumación o traslado de restos. Dichos servicios se realizarán habitualmente con dos trabajadores. Dichas cantidades se incrementarán en la cuantía prevista en el artículo 10º para cada año.

En caso de que el servicio se realice dentro de la jornada laboral se descontará a las cantidades anteriores la parte proporcional del tiempo empleado en realizarlo.

Artículo 25º.- Ropa de trabajo.

Se facilitará al personal las prendas adecuadas para el servicio que han de prestar y que, generalmente, serán las siguientes, tanto para el personal laboral fijo como para el personal eventual:

- Dos buzos o prendas similares que serán entregadas dentro del primer trimestre del año.
- Un par de calzado adecuado y una prenda tipo anorak, entregado, así mismo durante el primer trimestre del año.
- A lo largo del año se facilitarán los pares de guantes y las prendas de agua adaptadas al clima y función correspondiente. Incluyéndose un pantalón adecuado para la nieve.

Se dotará de prendas adecuadas a lo largo del año a los trabajadores de biblioteca o cualquier otro servicio que lo requiera; así, en el caso de piscinas, serán, como norma general:

• Socorristas-Monitores:

Con carácter anual:

- Tres bañadores corte competición.
- Tres pares chanclas especiales uso intensivo.
- Dos gorros de baño de silicona.
- Dos gafas de piscina de uso intensivo.
- Dos pantalones cortos.
- Tres camisetas identificativas.
- Una camiseta de lycra especial piscinas.

Con carácter bianual:

- Un albornoz
- Un traje de neopreno corto de 2,5 mm.
- Un silbato de árbitro de plástico.

• Personal de limpieza:

- Dos polos identificativos.
- Dos trajes de limpieza.
- Un par de calzado adecuado a piscinas.

- Personal de mantenimiento:
 - Dos polos identificativos.
 - Dos buzos o prendas similares.
 - Un par de calzado adecuado a piscinas.
 - Un chaleco o prenda anorak.

Al personal de otros servicios se les dotará asimismo, de dos polos identificativos.

Todas estas prendas serán repuestas en cualquier fecha previa entrega de las viejas y consideradas fuera de uso.

Asimismo, el Ayuntamiento se compromete a mejorar la calidad, tanto del calzado como de la prenda anorak, adaptándoles realmente a lo que marca el Convenio, al clima y función correspondiente.

El Ayuntamiento facilitará las instalaciones adecuadas para vestuario que deberán ser de uso exclusivo para el personal laboral y que constarán como mínimo de duchas, servicios, agua caliente, taquillas, etc., manteniéndolos en las debidas condiciones de higiene y salubridad, asignando para ello el personal de limpieza necesario a tales efectos. Esto se llevará a cabo en los diferentes puntos donde realicen sus funciones los trabajadores.

Artículo 26. - Categorías Profesionales.

Durante la vigencia del presente convenio se negociará entre la empresa y los representantes de los trabajadores el sistema de clasificación profesional de los trabajadores por medio de grupos profesionales.

Clasificación de categorías:

- Capataz.
- Oficial primera.
- Oficial segunda.
- Peón.
- Conserje.
- Personal limpieza.
- Socorrista-Monitor.
- Asistente Social.
- Bibliotecario.
- Animador socio-cultural.
- Animador socio-comunitario.
- Administrativo.
- Auxiliar Administrativo.
- Encargado de Instalaciones.
- Profesor de Música.
- Profesor de Pintura.

En desarrollo del presente artículo, con fundamento legal en la Sección Tercera, artículos 24 y 25 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, se establece una reclasificación de las categorías laborales, según el siguiente criterio:

Peón-conserje y personal limpieza: Con cinco años de antigüedad obtendrán la categoría profesional inmediatamente superior: oficial segunda.

Oficial de segunda y socorrista-monitor: Con diez años de antigüedad obtendrán la categoría inmediatamente superior: oficial de primera.

Comprometiéndose los trabajadores a realizar los trabajos de inferior categoría de la misma forma que en la actualidad se viene desarrollando.

Artículo 27º - Fallecimiento e invalidez absoluta.

Las indemnizaciones por invalidez absoluta o fallecimiento como consecuencia de accidente de trabajo, incluido el accidente in-itinere, las 24 horas del día y durante todo el año, serán percibidas por el trabajador causante o herederos legales con arreglo a lo establecido en el Seguro Colectivo contratado por el Ayuntamiento para la plantilla de personal laboral, con las cantidades establecidas en la actualidad que son de ochenta y seis mil cuatrocientos cuarenta y cinco euros con treinta y seis céntimos para la Invalidez Permanente Absoluta y de cuarenta y tres mil ciento ochenta euros con sesenta y siete céntimos para el fallecimiento siendo todos los costes a cargo del Ayuntamiento.

Se establece que estas cantidades experimenten un incremento anual en igual cuantía que el IPC oficial o índice referencial que lo sustituya.

Se pasará copia anual de dicha póliza de seguros a los representantes de los trabajadores.

En caso de que el fallecimiento o la invalidez se produjese por cualquier otra causa que no fuese accidente de trabajo, el Ayuntamiento abonará una indemnización al trabajador o a sus herederos legales consistente en 15 mensualidades de salario real que se percibiera en aquel momento. La cantidad que corresponda será abonada por el ayuntamiento junto con la liquidación que corresponda al trabajador.

Artículo 28º – Plantillas.

Se informará a los representantes legales de los trabajadores de todo cambio o variación que se efectúe en la Plantilla de Personal, debiendo recibir la Copia Básica que la legislación determine cuando se produzcan nuevas contrataciones o se hagan prórrogas de las ya existentes. Uno de los Delegados de Personal estará presente en los jurados de contratación del nuevo personal con voz.

Con la carta de preaviso de finalización del contrato se pasará al trabajador una propuesta de finiquito.

Artículo 29º - Trabajos de superior e inferior categoría.

- 1.- El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, puede reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.
- 2.- Contra la negativa de la empresa y previo informe del Comité o en su caso de los delegados de personal, puede reclamar ante la jurisdicción competente.
- 3.- Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.
- 4.- Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad el Ayuntamiento precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, deberá mantener la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 30º - Asamblea de trabajadores.

Las convocatorias y celebración de estas Asambleas se regirán por las normas establecidas en el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, RD Ley 2/2015 de 23 de octubre.

Artículo 31º - Derechos sindicales.

Los que recoge el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, RD Ley 2/2015, de 23 de octubre, y los contemplados en la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Cada representante legal de los trabajadores acumulará las horas sindicales en cómputo trimestral, así mismo los miembros de un mismo sindicato acumularán entre sí las horas sindicales en cómputo trimestral. Se debe preavisar con veinticuatro horas de antelación el disfrute de las horas sindicales, siempre que ello sea posible.

Artículo 32º - Condiciones especiales.

Las mejoras que en el presente Convenio se establecen absorberán cualquier tipo de beneficios que el personal pudiera tener en este momento pero considerando todo ello de carácter global y anual. No obstante si en algún caso hubiera condiciones que consideradas en su conjunto pudieran suponer beneficios superiores ya reconocidos con anterioridad para algún trabajador en particular, se le respetarán a título estrictamente personal.

Artículo 33º - Retirada del permiso de conducir.

El trabajador del Ayuntamiento que por el ejercicio de sus funciones le venga derivada la retirada del permiso de conducir se le destinará a otro puesto de trabajo o función por el tiempo en que se encuentre en dicha situación, reintegrándose a su puesto una vez recupere dicho permiso, sin merma de sus retribuciones y siempre que en la infracción cometido no exista delito según dictamen judicial.

Artículo 34º - Asistencia jurídica.

Todos los trabajadores tienen derecho a un seguro de accidentes en los términos concertados. En los supuestos de responsabilidad civil de los trabajadores, por actuaciones en el ejercicio de su actividad municipal o derivadas de la misma, el Ayuntamiento responderá de la cantidad a que fuese condenado el trabajador, siempre que la acción o demanda, en su caso, se ponga en conocimiento del Ayuntamiento inmediatamente de ser conocido, y la asistencia jurídica será a elección del trabajador afectado, garantizándose las costas procesales de los honorarios mínimos colegiales de Palencia.

En caso de que se produzca una denuncia por vía penal contra cualquier trabajador y fuese derivado directamente del desempeño de sus funciones y así conste en la sentencia, se pagarán las costas del abogado y procurador que hayan procedido a su defensa y representación.

Artículo 35º - Prestaciones sanitarias.

En caso de accidente laboral o enfermedad profesional los gastos en medicinas o prótesis (incluso gafas) que no estén cubiertos por la Seguridad Social o Mutua de Accidentes, serán abonados por el Ayuntamiento.

Ayuda por prótesis: Tanto normales como especiales, para el trabajador, cónyuge, pareja de hecho e hijos, siempre que no estén trabajando en ninguna empresa o dados de alta en cualquier otro régimen especial, será de un 50 % con un límite máximo por persona y año de ciento setenta y tres euros con sesenta y nueve céntimos de euro por trabajador y año con el límite de trescientos treinta y dos euros con catorce céntimos por unidad familiar, y con las siguientes restricciones particulares:

- Lentes de contacto y cristales graduados: Cada dos años.
- Montura para cristales graduados: Cada cinco años.

Artículo 36º - Segunda actividad.

Cuando un trabajador se encuentre en situación de invalidez permanente total, y siempre que se comprometerá a no realizar ningún otro trabajo, el Ayuntamiento se compromete a proporcionarle un puesto de trabajo compatible con la prestación del 55% que corresponde a esa situación o complementar en el 20% hasta que dicho trabajador alcance la edad requerida para optar a efectuar la solicitud de prestación del 75% a la Seguridad Social.

El Ayuntamiento adoptará las previsiones oportunas a fin de que los trabajadores que por razón de edad o limitaciones físicas o psíquicas tengan limitada su capacidad o peligre su integridad física y/o mental para desempeñar las funciones de su puesto de trabajo, circunstancia que deberá venir avalada por informes médicos, serán destinados a puestos de trabajo adecuados a sus aptitudes, a ser posible dentro del mismo servicio, percibiendo la totalidad de las retribuciones que tenían hasta ese momento. A estos efectos se marcarán, previa negociación entre las partes, una serie de puestos que sean considerados como de segunda actividad para cubrir estos supuestos.

Artículo 37º - Competencias de los representantes legales de los trabajadores.

Los representantes legales de los trabajadores tienen derecho a:

- Recibir la más completa información en todas aquellas cuestiones que afecten o puedan afectar en el futuro a los trabajadores. Disponiendo a tal fin de libre acceso, consulta y reproducción gratuita de toda la documentación relativa a dichas cuestiones, debiendo solicitarlo por escrito.
- El Ayuntamiento facilitará a los representantes de los trabajadores el local y medios materiales necesarios para el debido cumplimiento de sus funciones.

Artículo 38º - Servicios mínimos.

En situaciones de huelga los servicios mínimos serán negociados entre la representación de la Corporación y la de los trabajadores y de no llegar a un acuerdo ambas partes se someterían a la decisión de la Dirección Provincial de Trabajo.

Artículo 39º.- Adhesión al Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASACL)

Los trabajadores y el Excmo. Ayuntamiento de Aguilar de Campoo, una vez agotados los trámites ante la Comisión de Seguimiento, Vigilancia e Interpretación, se someterán a los procedimientos del Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León (ASACL), para lo que se suscribirá el correspondiente convenio de adhesión con el Servicio de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA)

Del mismo modo, para solventar las discrepancias que pudieran surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes se someten al Acuerdo Autonómico de Castilla y León de conflictos laborales.

Artículo 40º - Disposición final.

Todos los artículos establecidos en el presente Convenio tendrán fuerza de Ley y sólo podrán ser modificados en años posteriores por mutuo acuerdo entre las partes. La normativa legal que pudiera surgir posterior a este Convenio será respetada, siempre que sea más favorable que lo recogido en este Convenio para los trabajadores.

Disposición adicional 1ª. Plan de Igualdad.

En cumplimiento de lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres y de lo dispuesto en el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, en el seno de la Mesa de Negociación de los empleados públicos del Ayuntamiento de Aguilar de Campoo se negociará un Plan de Igualdad. El Plan constituirá el conjunto ordenado de medidas a adoptar, después de realizar un diagnóstico de la situación, tendentes a reforzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. El resultado de dicho Plan se incorporará en su momento al presente Convenio, en lo que se refiere al personal incluido en el ámbito de aplicación del mismo.

Disposición adicional 2ª. Cláusula de género neutro.

En el texto del Convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y las trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes y, ello, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

Por el Ayuntamiento, La Alcaldesa, Mª José Ortega Gómez.

Por los trabajadores, Comité de Empresa, Fernando del Olmo, Enrique Bravo Robles, Roberto Peña Robles, Rodolfo Santos.

ANEXO I / TABLAS SALARIALES CORRESPONDIENTES DESDE EL 01-01-2017

<i>Categoría profesional</i>	<i>Salario Base</i>	<i>Plus Convenio</i>	<i>C. Puesto</i>	<i>Complemento</i>
– Capataz	1.015,62	453,10 /354,09		
– Oficial de Primera	997,47	227,41		
– Oficial de Segunda	989,81	227,41		
– Peón	976,93	227,41		
– Conserje	982,19	227,41		
– Personal de Limpieza	976,93	227,41		
– Socorrista – Monitor	989,81	227,41		
– Ingeniero Técnico	1.259,08	407,23	552,32	364,64
– Asistente Social	807,01	725,39	412,97	
– Bibliotecario	807,01	725,39	412,97	
– Animador Socio-cultural	745,71	708,20	222,33	257,51
– Animador Socio-comunitario	745,71	708,20	222,33	
– Auxiliar Administrativo	617,52	289,57	334,53	
– Encargado de Instalaciones	1.707,83	121,63		
– Profesor de Música	1.309,52	121,63		
– Profesor de Pintura	1.309,52	121,63		

• El Salario Base se incrementará en la cantidad que corresponda de la parte proporcional de la tercera paga extraordinaria que corresponda a cada trabajador.

OTROS CONCEPTOS INCLUIDOS EN EL CONVENIO-ACUERDO

<i>CONCEPTO</i>	<i>IMPORTE</i>	<i>CONCEPTO</i>	<i>IMPORTE</i>
PLUS FESTIVOS	12,15	AYUDA ESCOLAR SUPERIOR	839,35
HORAS EXTRA	10,42	AYUDA ESCOLAR INFANTIL	172,45
H.E-75	18,25	P. PENOSIDAD Y PELIGROSIDAD	25% S.B.
H.E.-100	20,86	PLUS NOCTURNIDAD	25% S.B.
H.E.-125	23,46	ANTIGÜEDAD	6% S.B.
SERV. CEMENTERIO	50,28	DESAYUNO	5,86
EXHUMACIÓN	100,56	COMIDA O CENA	26,32
PRÓTESIS	173,69		