



ADMINISTRACIÓN AUTÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE SORIA

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

Convenio o Acuerdo: Ayuntamiento de Ólvega (Personal Laboral)

Expediente: 42/01/0032/2013

Fecha: 03/06/2013

Asunto: Resolución de inscripción y publicación

Destinatario: Fernando Baila Villar

Código 42000262011997.

RESOLUCIÓN de 3 de junio de 2013, de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Soria, por la que se dispone el registro y publicación del texto del convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Ólvega

Visto el texto del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Ólvega, con Código de Convenio número 42000262011997, suscrito con fecha 16 de mayo de 2013, de una parte por D. Gerardo Martínez Martínez, Dña. Gema Alonso Melendo y D. David Calavia Romero, en representación del Ayuntamiento de Ólvega, y por otra por D. Gregorio Ibáñez Álvarez, D. José Miguel Lahuerta Zueco y D. Fernando Javier Hernández del Río, en representación de los trabajadores, asistidos estos últimos por D. Javier Corredor Corredor (Unión General de Trabajadores) y D. Fernando Rubio Arribas (Comisiones Obreras), esta Oficina Territorial de Trabajo, en uso de las atribuciones que le están conferidas en el art. 90.3 del R.D.L. 1/1995, de 24 de marzo, en relación con el R.D. 831/1995, de 30 de mayo, Decreto 120/1995, de 11 de julio y demás de aplicación, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León, en materia de Trabajo.

RESUELVE:

Primero.- 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.

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

**V CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL
DEL AYUNTAMIENTO DE ÓLVEGA. AÑO 2013 - 2015**

CAPÍTULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.- *Ámbito funcional, personal y territorial.*

El presente convenio tiene por objeto una regulación general de las materias que afectan a las condiciones de trabajo de todo el personal que, vinculado mediante un régimen laboral, presta sus servicios al Ayuntamiento de Ólvega.

Artículo 2.- *Ámbito temporal, vigencia, prórroga y denuncia.*

El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente de su firma, aunque causará efectos desde el 1 de enero de 2013, permaneciendo en vigor hasta el día 31 de diciembre de 2015.

El Convenio se entenderá prorrogado por años naturales en sus mismos términos, salvo que medie denuncia en tiempo y forma presentada por cualquiera de las partes firmantes. Dicha de-



nuncia podrá formularse durante el último trimestre en que expire su vigencia o mientras dure cualquiera de sus prórrogas. En caso de denuncia, dichas partes se comprometen a iniciar negociaciones para un nuevo acuerdo en el plazo de dos meses como máximo a partir de aquélla.

Artículo 3.- Absorción y compensación. Condiciones más beneficiosas.

Las retribuciones y demás condiciones establecidas en el presente convenio, compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor.

Sobre cualquier condición de trabajo no recogida expresamente en este convenio, se aplicará como condición más beneficiosa la prevista para el personal funcionario, siempre que mejore la del personal laboral y que no exista impedimento legal para ello.

Artículo 4.- Comisión Paritaria.

En el momento de la firma del presente convenio, se constituirá una Comisión Paritaria que tendrá como funciones propias las de aplicación, interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente acuerdo. Estará integrada por dos representantes del Ayuntamiento de Ólvega y dos representantes de los trabajadores del mismo Ayuntamiento. A sus reuniones podrán asistir asesores de las secciones sindicales representativas y por parte del Ayuntamiento. Los acuerdos de la Comisión Paritaria tendrán la misma eficacia práctica en materia de interpretación, que lo pactado en el convenio. Para la adopción de acuerdos se requerirá la aprobación de cada una de las partes. La Comisión Paritaria se reunirá a petición de una de las partes, previa comunicación. Será convocada por el Ayuntamiento y deberá reunirse en un período máximo de 15 días desde la petición.

Artículo 5.- De la responsabilidad y organización del trabajo.

La organización, racionalización y distribución del trabajo es competencia exclusiva de la Corporación, que obligada a prestar el mejor servicio a los vecinos, adaptará cuantas tareas y responsabilidades procedan, tendentes a la mejora y calidad del servicio, previo tratamiento con los representantes del personal de acuerdo a la legislación vigente. Las representaciones sindicales podrán elevar propuestas para la mejora del servicio, racionalización y distribución de recursos humanos y atención adecuada al vecino.

CAPÍTULO SEGUNDO Condiciones retributivas

Artículo 6.- Conceptos retributivos.

Las retribuciones del personal laboral comprendidas en este Convenio estarán compuestas por las retribuciones básicas y los complementos salariales y serán satisfechas en períodos mensuales, efectuándose el pago dentro del mes de su devengo. Dichas retribuciones se verán incrementadas anualmente en la misma medida que las del resto del personal del Ayuntamiento. Al trabajador se le proveerá mensualmente del recibo individual justificativo de las retribuciones mensuales.

Artículo 7.- Retribuciones básicas.

a) Salario base: el salario base correspondiente a cada uno de los grupos profesionales figura en el anexo I.

b) Antigüedad: todos los trabajadores percibirán mensualmente la cantidad que corresponda por cada tres años prestados en el Ayuntamiento de Ólvega, en idéntica cuantía que la establecida como trienios de los funcionarios.

c) Pagas extraordinarias: todos los trabajadores percibirán dos pagas extraordinarias en los meses Julio y Diciembre correspondientes cada una de ellas a: sueldo base, antigüedad y los complementos de destino y específico del trabajador.

Con carácter general, el sueldo, trienios y pagas extraordinarias del personal laboral serán equivalentes a los fijados para cada grupo funcional en la Ley de Presupuestos Generales del



Estado, según los grupos de titulación establecidos en este convenio y complemento de destino de cada puesto.

Artículo 8.- Complementos salariales.

a) Complemento del puesto de trabajo: las cantidades que se retribuyen por este concepto serán las que figuran en el anexo I.

b) Complemento específico: las cantidades que se retribuyen por este concepto serán las que figuran en el anexo I.

c) Horas extraordinarias: las horas extraordinarias solo se prestarán por necesidades del servicio, teniendo en cuenta el límite legal de 80 horas anuales. En días laborables se disfrutarán como permiso retribuido en días igualmente laborables, a razón de 1,5 horas de descanso por hora extraordinaria prestada. En sábados, domingos y festivos se disfrutarán como permiso retribuido a razón de dos horas de descanso por cada hora extraordinaria prestada.

Las horas extraordinarias con carácter de nocturnas se equiparan a las prestadas en día festivo. Se entiende por horario nocturno el comprendido entre las 22 y las 6 horas.

Excepcionalmente las horas extraordinarias se abonarán a razón de 12 euros si se prestan en día laboral y 15 si se realizan en sábados, domingos o festivos.

Artículo 9.- Indemnizaciones por razón de servicio.

Serán las establecidas en la legislación vigente para el resto del personal al servicio del Ayuntamiento de Ólvega.

CAPÍTULO TERCERO

Clasificación, selección, provisión y promoción profesional

Artículo 10.- Relación de puestos de trabajo.

La clasificación profesional tiene por objeto la ordenación de los diferentes grupos de clasificación a los que puede ser asignado el personal en función de su categoría profesional y titulación y conocimiento requerido para su desempeño.

Se establecen los siguientes grupos de clasificación en función de las titulaciones que se indican:

Grupo A1: Se incluyen en este grupo aquellas categorías que, en general, integran funciones de planificación, organización, dirección y coordinación y que requieren para su desarrollo un amplio grado de autonomía profesional y se controlan en base a objetivos y resultados o suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Se incluyen también funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal perteneciente al grupo directivo, a los que deben dar cuenta de su gestión, así como funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica. En general comportan un grado de mando o responsabilidad directa sobre un ámbito funcional específico, con supervisión, control y coordinación de las actividades que se desarrollan. Requieren titulación académica universitaria de grado.

Grupo A2: Se incluyen en este grupo aquellas categorías que, en general, integran funciones consistentes en la realización de actividades complejas con objetivos definidos dentro de su nivel académico. Integran, coordinan y supervisan la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Se incluye además la realización de tareas complejas pero homogéneas, así como aquellas que consisten en establecer



o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales emanadas del personal perteneciente al grupo profesional superior o de propia dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión. Requieren titulación académica universitaria de grado.

Grupo B: Requieren titulación de Técnico Superior.

Grupo C1: Se incluyen en este grupo aquellas categorías que, en general, integran puestos de trabajo que gestionan procesos y procedimientos administrativos con responsabilidad sobre su ejecución o que coordinan desde la vertiente administrativa las actividades de ámbitos o unidades funcionales concretas. Se incluyen también funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor así como la realización de tareas que, aun sin suponer corresponsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido. Asimismo, pueden desarrollar actividades estandarizadas de tratamiento de datos necesarias para la ejecución de proyectos más amplios o actuar sobre ámbitos de soporte logístico y mantenimiento de instalaciones para los cuales se requiera una cualificación profesional especial. Contempla también la realización de Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de los trabajadores que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores. Requieren titulación académica equivalente a bachillerato, técnico de Grado Medio o bien capacitación probada en relación con el puesto de trabajo, excepto los casos en los cuales por disposición legal o de acuerdo con la relación de puestos de trabajo se requiera titulación de un ámbito específico.

Grupo C2: Se incluyen en este grupo aquellas categorías que, en general, integran puestos de trabajo destinados a la ejecución de funciones administrativas básicas, o de mantenimiento de instalaciones y soporte logístico, que se realizan bajo instrucciones específicas y precisas o en virtud de la aplicación de procedimientos perfectamente reglados así como a la realización de tareas consistentes en la ejecución de operaciones básicas de soporte a la actividad de la organización según instrucciones directas y concretas o bajo métodos de trabajo objetivos y estandarizados, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática y de tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación. Requieren titulación académica equivalente a Graduado en Educación Secundaria, o bien capacitación probada en relación con el puesto de trabajo, excepto los casos en los cuales por disposición legal o de acuerdo con la relación de puestos de trabajo se requiera titulación de un ámbito específico.

AP (Agrupaciones Profesionales): Se incluyen en este grupo aquellas categorías que, en general, integran puestos de trabajo en los que se ejecutan operaciones básicas de soporte a la actividad de la organización según instrucciones directas y concretas o bajo métodos de trabajo objetivos y estandarizados, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación específica salvo la ocasional de un período de adaptación. Requieren un nivel de formación básico equivalente a certificado de escolaridad o certificado de haber cursado un programa de garantía social o similar.

Artículo 11.- Relación de puestos de trabajo y vacantes.

Con la aprobación del presupuesto anual, el Ayuntamiento de Ólvega aprobará la relación de los puestos de trabajo del personal laboral. En el mes siguiente se publicará la plantilla de per-



sonal laboral fijo, con explicación del puesto de trabajo que ocupa, grupo, categoría profesional y antigüedad. Al mismo tiempo se publicarán las vacantes existentes, las cuales saldrán a oferta Pública de Empleo. Las contrataciones temporales se ofertarán a la Oficina de Empleo.

De las vacantes a cubrir indicadas, al menos el 50% deberán proveerse mediante promoción interna entre los trabajadores que cuenten con los requisitos necesarios, aprobados en las bases de la Convocatoria.

Artículo 12.- Selección de Personal.

La selección, provisión y promoción profesional del personal laboral se realizará siempre atendiendo a los principios de igualdad, mérito, capacidad así como el de publicidad.

La selección de personal de contratación temporal se hará igualmente atendiendo a estos principios. Previamente a la aprobación a las bases que deben regir las convocatorias y procesos de selección, provisión y promoción del personal, se procederá a la consulta a los representantes sindicales, que podrá hacerse a través de sus asesores.

Artículo 13.- Participación sindical en tribunales.

En todos los tribunales de selección de personal, así como en las Comisiones de valoración de méritos que se puedan constituir, tendrá derecho a formar parte de los mismos un representante del personal laboral, designado bien por el delegado de personal o bien por el sindicato al que pertenezca actuando a título individual. Para ello el Ayuntamiento dará traslado de la comunicación con la suficiente antelación.

Artículo 14.- Información sobre contratos.

De todas las contrataciones que se efectúen de personal laboral, sea cual sea el tipo de contrato, se dará inmediata comunicación y copia básica del contrato al Delegado de Personal.

CAPÍTULO CUARTO

Prestación de servicios, condiciones laborales, asistenciales y sociales

Artículo 15.- Jornada laboral.

La duración de la jornada general será de treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, equivalente a mil seiscientos sesenta y cuatro horas anuales.

Se garantiza un descanso diario de 30 minutos, los cuales computarán como tiempo efectivo de trabajo.

El Ayuntamiento, con motivo de las fiestas de la Virgen y del Cristo podrá acordar una reducción de la jornada de trabajo, en función de las necesidades del servicio.

Se establecerá una jornada continua de 7:30 a 15:00 horas para el personal de oficios durante los meses de mayo, junio, julio y agosto.

Los días 24 y 31 de diciembre de cada año tendrán la consideración de días no laborables, exceptuando los servicios de registro e información, así como aquellos otros que por su naturaleza requieran la prestación del servicio.

Los empleados públicos que, conforme a lo previsto en el párrafo anterior, vengan obligados a prestar servicios los días referidos, trabajarán de 8 a 12 horas y serán compensados oportunamente con un día adicional de libre disposición que podrá disfrutarse hasta el 30 de junio del año siguiente.

Cuando las fechas indicadas coincidan en días no laborables, pasarán a incrementar el número de días de permiso por asuntos particulares.

Artículo 16.- Vacaciones.



Cada año natural las vacaciones retribuidas tendrán una duración de 22 días hábiles anuales por año completo de servicios, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor. A estos efectos los sábados se considerarán inhábiles, salvo para el servicio de recogida de basuras, correspondiendo en este caso 26 días hábiles de vacaciones.

En ningún caso, la distribución anual de la jornada puede alterar el número de días de vacaciones o de fiestas laborales de carácter retribuido y no recuperable.

Las vacaciones se disfrutarán, previa autorización y siempre que resulte compatible con las necesidades del servicio, dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente, en periodos mínimos de 5 días hábiles consecutivos.

Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, de los días de vacaciones previstos, se podrá solicitar el disfrute independiente de hasta 5 días hábiles por año natural.

Al menos, la mitad de las vacaciones deberán ser disfrutadas entre los días 15 de junio a 15 de septiembre, salvo que el calendario laboral, en atención a la naturaleza particular de los servicios prestados en cada ámbito, determine otros periodos.

Cuando el período de vacaciones previamente fijado o autorizado, y cuyo disfrute no se haya iniciado, pueda coincidir en el tiempo con una situación de incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia, riesgo durante el embarazo o con los permisos de maternidad o paternidad o permiso acumulado de lactancia, se podrá disfrutar en fecha distinta.

Cuando las situaciones o permisos indicados en el párrafo anterior impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar en año natural distinto. En el supuesto de incapacidad temporal, el periodo de vacaciones se podrá disfrutar una vez haya finalizado dicha incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Si durante el disfrute del período de vacaciones autorizado, sobreviniera el permiso de maternidad o paternidad, o una situación de incapacidad temporal, el período de vacaciones quedará interrumpido pudiendo disfrutarse el tiempo que reste en un período distinto. En el caso de que la duración de los citados permisos o de dicha situación impida el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar en el año natural posterior.

Cuando se prevea el cierre de las instalaciones debido a la inactividad estacional de determinados servicios públicos, los periodos de disfrute de las vacaciones coincidirán en la franja temporal de cierre.

La propuesta anual de vacaciones será confeccionada no más tarde del mes de marzo.

Artículo 17.- Permisos.

El trabajador, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos siguientes y el tiempo que se indica:

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

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

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

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



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 empleadas embarazadas, por el tiempo indispensable.

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

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

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

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

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 % de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

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

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

k) Por el tiempo indispensable, para acudir por necesidades propias o del cónyuge o pareja de hecho legalmente inscrita, o de un familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante la jornada de trabajo, cuando los centros donde se efectúen no tengan establecidas horas de consulta que permitan acudir a ella fuera de las horas de trabajo. En el supuesto de familiar hasta el primer grado, si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, sólo uno de ellos podrá hacer uso del mismo.

l) Por asuntos particulares, tres días, debiendo solicitarse con dos días de antelación, salvo casos de fuerza mayor. A lo largo del año los empleados públicos tendrán derecho a disfrutar hasta tres días por asuntos particulares, sin perjuicio de la concesión de los restantes permisos y licencias establecidas en la normativa vigente. Tales días no podrán acumularse a los períodos de vacaciones anuales. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de sus superiores y respetando siempre las necesidades del servicio. Cuando por estas



razones no sea posible disfrutar del mencionado permiso antes de finalizar el mes de diciembre, podrá concederse en los primeros quince días del mes de enero siguiente.

Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, los días por asuntos particulares podrán acumularse a los días de vacaciones que se disfruten de forma independiente.

m) Por matrimonio, quince días.

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:

a) 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 período 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 períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

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

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

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

b) 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 trabajador, 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.

BOPSO-69-17062013



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.

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

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados a y b.

En los casos previstos en los apartados a, b, y c el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la empleada y, en su caso, del otro progenitor empleado, durante todo el período de duración del permiso, y, en su caso, durante los períodos posteriores al disfrute de éste, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del período de disfrute del permiso.

Los trabajadores que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el período 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.

d) 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 or-

BOPSO-69-17062013



denación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

e) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el trabajador 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 acreditado por el informe del servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

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 trabajador 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.

Artículo 18.- Excedencias.

1.- Se regularán por lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores y supletoriamente por el Reglamento de Situaciones Administrativas aprobado por R.D. 365/95, de 10 de marzo, y por la Ley 39/99, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral, la Orden APU/3902/2005 de 15 de diciembre, la Ley 3/2007 de 22 de marzo y la Ley 7/2007 de 12 de abril.

2.- Excedencia por cuidado de familiares.- Esta excedencia tiene dos modalidades, una por el cuidado de hijos y otra, por el cuidado de familiares hasta determinado grado de parentesco.

2.1.- Excedencia por cuidado de hijos.- El Personal Laboral tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada uno de sus hijos tanto sean por naturaleza, como por adopción o acogimiento permanente o de forma provisional o preadoptivo, a contar de la fecha de nacimiento o de la resolución judicial, durante el cual se tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo durante los dos primeros años, considerándose como tiempo cotizado a efectos de la Seguridad Social. Cuando estas excedencias vengan precedidas de una reducción de jornada, las cotizaciones durante la misma se computarán incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido sin dicha reducción.

2.2.- Excedencia por cuidado de otros familiares. El Personal Laboral también tendrá derecho a una excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por ra-



zoned de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida. A efectos de cotizaciones se estará a lo dispuesto en el apartado anterior.

El período de esta excedencia será único para cada causante pero podrá ser sucesivo por uno u otro trabajador.

La excedencia es un derecho individual, por lo que si dos trabajadores tuvieran derecho a disfrutarlo por el mismo sujeto, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones relacionadas con el funcionamiento del Servicio.

El período de permanencia en situación de excedencia por cuidado de familiares será computable a efecto de trienios, consolidación de grado personal y derechos pasivos. Durante los dos primeros años el Personal Laboral tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo que desempeñaba. Pero transcurrido este plazo la reserva lo será referida al puesto en la misma localidad y de igual nivel y retribución.

2.3.- Excedencia voluntaria por agrupación familiar.- También podrán obtener excedencia voluntaria los trabajadores por agrupación familiar, con una duración mínima de dos años y sin límite máximo cuando su cónyuge resida en otro municipio por haber obtenido o estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o como laboral en cualquier Administración Pública.

2.4.-Excedencia voluntaria por interés particular.- Siempre que se tenga un año de antigüedad, se concederán excedencias voluntarias cuando los trabajadores lo soliciten por interés particular, no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

2.5.- Excedencia Voluntaria por prestación de servicios en el sector público. Podrá concederse excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público a aquellos trabajadores que pasen a prestar servicios en organismo o entidades del sector público.

Los trabajadores podrán permanecer en esta situación en tanto se mantenga la relación de servicios que dio origen a la misma.

Las excedencias precedentes no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos pasivos.

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

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

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

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

Artículo 19.- Cursos de formación.

Los trabajadores tendrán el derecho y la obligación de mejorar su formación y su preparación. La Corporación propondrá los cursos de Formación Profesional, reciclaje o especialización de los trabajadores que se consideren de interés para el adecuado cumplimiento de sus ta-

BOPSO-69-17062013



reas. La Corporación estudiará y atenderá, en su caso, los cursos y reciclaje profesional que interesen y propongan los trabajadores.

Artículo 22.- Bajas por I.T.

En el supuesto de baja por Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, los trabajadores tendrán derecho al 50% de sus retribuciones del primer al tercer día, al 75% del cuarto al vigésimo día y al 100% a partir del vigésimo primer día. Dichos porcentajes se refieren a las retribuciones del mes anterior.

Artículo 21.- Seguros.

El Ayuntamiento de Ólvega contratará un seguro de accidentes para los trabajadores que incluya infarto cerebral y de miocardio durante las 24 horas del día. El Delegado Sindical participará en la selección de la compañía aseguradora.

Artículo 22.- Responsabilidad civil.

En el supuesto de responsabilidad de los trabajadores por actuaciones en el ejercicio de la actividad municipal, en las que intervenga culpa o negligencia, el Ayuntamiento responderá de la cantidad con la que fuese sancionado. En tales casos, el Ayuntamiento proporcionará al trabajador la asistencia letrada que fuese necesaria.

Artículo 23.- Anticipos.

Se reconoce a los trabajadores el derecho de un anticipo de hasta dos mensualidades completas, reintegrables en cuotas mensuales, sin intereses en un período de hasta dos años. Todo trabajador fijo podrá solicitar, por casos de necesidad justificada, un anticipo sin interés, de hasta dos mensualidades de sus haberes líquidos o 4.000 euros. Estos anticipos se concederán cuando lo permitan las consignaciones presupuestarias y se reintegrarán en todo caso en un período no superior a 24 meses.

Artículo 24.- Servicios Auxiliares.

Aquellos trabajadores que por prescripción médica tengan disminuida su capacidad física para trabajos de particular esfuerzo o penosidad, serán destinados a ocupar puestos de trabajo adecuados a sus posibilidades físicas, conservando las retribuciones de su puesto de trabajo original.

Artículo 25.- Seguridad e higiene.

El Ayuntamiento establecerá las medidas necesarias de manera que sea respetada toda la normativa laboral de seguridad e higiene en el trabajo. El Ayuntamiento de Ólvega facilitará a los trabajadores: monos o similar, camisas, calzado adecuado al puesto de trabajo, cazadora, traje de agua, guantes y los medios de protección para el personal que lo precise, siendo repuesto cuando se deteriore y sea necesario.

Se observará lo prevenido en la legislación de Riesgos Laborales, pudiéndose crear un Comité de Seguridad y Salud con los empleados que asuman las funciones de delegados de prevención.

Artículo 26.- Prestaciones sanitarias.

Se reconoce al personal laboral del Ayuntamiento de Ólvega, para sí mismos, las prestaciones establecidas en el anexo II.

Artículo 27.- Premios por años de prestación de servicio y jubilación.

El personal laboral que lleve prestados 15 años de servicio en el Ayuntamiento, tendrá derecho a un premio correspondiente a una mensualidad completa de sus retribuciones habituales.

Idéntico premio corresponderá al alcanzar 25 años de servicio en el Ayuntamiento.

BOPSO-69-17062013



El personal que en el momento de su jubilación, voluntaria o forzosa, lleve prestados 15 años de servicio en el Ayuntamiento, tendrá derecho a un premio correspondiente a una mensualidad completa de sus retribuciones habituales, siempre que hayan transcurrido al menos 5 años desde la percepción de un premio anterior.

CAPÍTULO QUINTO Condiciones sindicales

Artículo 28. Derechos sindicales.

Los derechos sindicales del personal laboral y de sus representantes serán los establecidos en la legislación vigente y lo establecido en el presente capítulo.

Artículo 29. Secciones sindicales.

El conjunto de afiliados a un mismo sindicato con representatividad podrá constituir una sección sindical, que podrá incluir tanto al personal funcionario como al laboral. Podrán elegir un Delegado Sindical que gozará de las mismas garantías y derechos que el Delegado de Personal.

Artículo 30. Otros derechos sindicales.

A) En la Casa Consistorial y en el almacén, existirá un tablón de anuncios de dimensiones adecuadas para el uso exclusivo de información sindical.

B) La asistencia de representantes sindicales y asesores a las reuniones de la Comisión Negociadora u otros Órganos que sean convocados por el Ayuntamiento, no producirá descuento de los créditos de horas sindicales a que aquéllos tienen derecho.

c) Los delegados de personal funcionario y laboral, podrán acumularse entre ellos, total o parcialmente, los créditos de horas sindicales a que tengan derecho, siempre y cuando hayan sido elegidos por el mismo sindicato.

D) La utilización por parte de los delegados de personal de los créditos de horas sindicales requerirá comunicación previa al Alcalde, que dispondrá lo necesario de manera que no quede perjudicado este derecho.

CAPÍTULO SEXTO Régimen disciplinario

Artículo 31.

Los trabajadores podrán ser sancionados de acuerdo con la graduación que de las faltas y sanciones se establecen en este capítulo. Toda sanción requerirá comunicación escrita al trabajador, haciéndose constar la fecha y motivo de la misma.

Artículo 32.

Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser: leves, graves y muy graves, y siempre se atenderá al principio de presunción de inocencia.

Artículo 33. Faltas leves.

Serán faltas leves las siguientes:

- a) La incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.
- b) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
- c) La no-comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- d) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de 2 días en un mes.



- e) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días en un mes.
- f) El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.
- g) En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.

Artículo 34. Faltas graves.

Serán faltas graves las siguientes:

- a) La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.
- b) El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
- c) La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.
- d) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas en materia de seguridad e higiene en el trabajo.
- e) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.
- f) las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días al mes y menos de diez.
- g) La simulación de enfermedad o accidente.
- h) La connivencia en las faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
- i) La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de los servicios.
- j) El ejercicio de actividades profesionales, pública o privada sin haber solicitado autorización o compatibilidad.
- k) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas leves, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
- l) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo.
- m) La evasión del control horario.

Artículo 35. Faltas muy graves.

Serán faltas muy graves:

- a) El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y a los respectivos Estatutos de Autonomía de las Comunidades Autónomas y Ciudades de Ceuta y Melilla, en el ejercicio de la función pública.
- b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.
- c) El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.
- d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.

BOPSO-69-17062013



- e) La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.
- f) La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.
- g) El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.
- h) La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
- i) La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del Ordenamiento jurídico.
- j) La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.
- k) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- l) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- m) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
- n) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.
- ñ) La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales y de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.
- o) El acoso laboral.
- p) También serán faltas muy graves las que queden tipificadas como tales en Ley de las Cortes Generales o de la Asamblea Legislativa de la correspondiente Comunidad Autónoma o por los convenios colectivos en el caso de personal laboral.
- q) La obstrucción y persecución a la actividad sindical.

Artículo 36. Sanciones.

Las sanciones que podrán interponerse, en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves:
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- b) Por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.
 - Suspensión del derecho a concurrir a concursos de ascensos por período de uno a dos años.
- c) Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de más de un mes a tres años.
 - Inhabilitación para el ascenso por un período de dos a seis años.
 - Despido.

Procederá la readmisión del personal laboral fijo cuando sea declarado improcedente el despido acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave.

Artículo 37.



Todas las sanciones, salvo las leves, que conlleven suspensión de empleo y sueldo, requerirán la notificación por escrito al trabajador conforme a lo previsto en el art. 55 del E.T, y la tramitación previa de expediente disciplinario cuya iniciación se comunicará a los representantes de los trabajadores y al interesado, dándose audiencia a este y participando aquéllos en el mismo.

Cuando el expediente afecte a un representante legal de los trabajadores se procederá a la apertura de expediente contradictorio, oyendo a los afectados y a los representantes.

Artículo 38. Prescripción.

Las faltas leves, las graves y las muy graves prescribirán conforme a la legislación laboral vigente, a partir de la fecha en que el ayuntamiento tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente que, en su caso, se instruya, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

Artículo 39.

Los Jefes o superiores que toleren o encubran las faltas de sus subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la sanción que corresponda a la falta encubierta, en su grado máximo.

Artículo 40.

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. El ayuntamiento, abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.- En ningún caso lo establecido en el presente convenio supondrá menoscabo respecto de condiciones más beneficiosas recogidas en disposiciones legales anteriores o posteriores a su firma.

Segunda.- El Delegado de Personal podrá obtener copia básica de todos los contratos laborales que efectúe el Ayuntamiento, pudiendo el sindicato correspondiente solicitar copia tras su solicitud y presencia en el Ayuntamiento.

Tercera.- El principio que inspira el presente convenio es la equiparación del personal laboral con el personal funcionario.

Cuarta.- Cuando el personal afectado por este Convenio tenga a su cargo familiares de primer grado afectados por anomalías físicas, psíquicas o sensoriales, que tengan reconocido al menos el 33% de discapacidad, tendrá derecho a una subvención mensual de 100 euros para la atención especial del familiar de que se trate, siempre que la discapacidad no tenga cobertura a través de la Seguridad Social y no se perciban otras prestaciones públicas (Ley de Dependencia u otras), previa justificación del interesado de no percepción de ninguna cantidad por dicho concepto.

Tales anomalías deberán acreditarse fehacientemente mediante certificados médicos u otros medios probatorios.

Quinta.- En la primera reunión que se convoque de la Comisión paritaria, será objeto de negociación una reestructuración administrativa con posible reasignación de niveles y las reclasificaciones de grupo justificadas que procedan.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.- La representación de la Corporación someterá al Pleno la ratificación del acuerdo, de conformidad con lo establecido en la Ley.



Segunda.- De la firma y contenido en este Convenio se dará traslado a la Oficina Territorial de Trabajo y se publicará en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

ANEXO I
RETRIBUCIONES MENSUALES DEL PERSONAL LABORAL
DEL AYUNTAMIENTO DE ÓLVEGA. AÑO 2013.

<i>Puesto</i>	<i>Grupo</i>	<i>Salario Base</i>	<i>Compl. Puesto</i>	<i>Compl. Específico</i>
Encargado mantenimiento y otros servicios	C1	720,02	349,93	401,95
Animadora sociocultural	C1	720,02	349,93	401,95
Ayudante de biblioteca (43,43%)	C2	599,25	349,93	397,74
Jardinero y otros servicios	C2	599,25	349,93	400,34
Encargado	C2	599,25	317,85	350,45
Operario polivalente	C2	599,25	317,85	221,02
Vigilante	C2	599,25	305,01	378,26
Monitor deportivo	C2	599,25	349,93	412,77
Director Banda de Música	C2	599,25	349,93	151,62
Peón servicios múltiples	AP	548,47	317,85	293,31
Limpiadora (66,67% - 53,33% - 26,66%)	AP	548,47	271,01	245,46
Conserje Colegio y otros servicios	AP	548,47	271,01	190,49
Conserje-limpiadora Polideportivo	AP	548,47	271,01	245,47

- Se establece un complemento de disponibilidad para el encargado de servicios y teléfono de 222,82 euros. (Ya incluido en la tabla anterior).

- Se establece un complemento de 973,56 euros/año repartidos en 12 mensualidades por servicio de cementerio. (Ya incluido en la tabla anterior).

- Se establece un complemento de 62,11 euros mensuales por razón de la limpieza semanal del mercadillo. (Ya incluido en la tabla anterior).

- Se establece un complemento de 21,51 euros mensuales a los conductores habituales de camión, por la capacitación necesaria para el manejo de ese tipo de vehículos. (Ya incluido tabla).

ANEXO II

Además de las ayudas económicas que puedan recibirse de otros Organismos, salvo a través del Convenio de Asistencia Sanitaria, se abonará al personal laboral fijo y temporal de duración superior a un año las siguientes prestaciones:

TABLA DE PRESTACIONES SANITARIAS.

A) DENTARIAS

Dentadura completa inferior y superior: 181,50

Dentadura superior o inferior: 90,75

Piezas, cada una: 36,30

Empastes, cada uno: 22,00

Endodoncia: 36,30

Tratamiento de ortodoncia iniciado antes de los 18 años (30% de presupuesto) con un máximo de: 145,20

Implantes osteointegrados cada uno: 36,30

Limpieza de boca anual: 36,30

B) OCULARES

Gafas completas de lejos o de cerca: 58,30



Boletín Oficial de la Provincia de Soria

Núm. 69

Lunes, 17 de Junio de 2013

Gafas completas bifocales: 44,00

Sustitución de cristales, cada uno: 7,70

Lentillas, cada una: 22,00

Gafas-Tele lupa: 72,60

Sustitución cristales-telelupa, cada uno: 22,00

Prismas, cada uno: 22,00

Lentes intraoculares, cada uno: 181,50

C) OTRAS

Audífonos, cada uno: 181,50

Calzado corrector seriado (con o sin plantillas ortopédicas): 36,30

Vehículos de inválidos, por una sola vez, salvo supuestos excepcionales: 181,50

Plantilla ortopédica: 11,00

Para el abono correspondiente se deberán presentar previamente las facturas debidamente detalladas.

Soria, junio de 2013.– Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo de Soria, Noemí Molinuevo Estéfano.

1551

BOPSO-69-17062013