



ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

RESOLUCIÓN de 28 de agosto de 2023, 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, suscrito entre los representantes del Ayuntamiento y del personal laboral, esta Oficina Territorial de Trabajo, en uso de las atribuciones que le están conferidas en el art. 90, apdos. 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

ACUERDA:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

ACTA DE ACUERDO DEL CONVENIO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE ÓLVEGA

Asistentes

Por el Ayuntamiento de Ólvega

D^a Elia Jiménez Hernández.

D^a Olmacedo Pérez Hernández.

D. Juan Carlos Barrera Carrasco.

Por Los Trabajadores:

D. José Miguel Lahuerta Zueco.

D^a Piedad Lacueva Lasheras.

D. Gregorio Ibañez Álvarez.

Por CC.OO.:

D. Daniel García Prieto.

D^a Silvia Garcés Antón .

En Ólvega (Soria) a 23 de agosto de 2023,

Siendo las 11 :00 horas de la mañana se reúnen los miembros de la Comisión Negociadora Ayuntamiento-Trabajadores, asistidos por el Secretario del Ayuntamiento D. Fernando Baila Villar, a quien se designa para solicitar la inscripción del convenio.

Aprobado por acuerdo de Pleno de fecha 13 de abril de 2023 el texto del Convenio Colectivo del Personal del Ayuntamiento de Ólvega, y atendiendo al requerimiento de subsanación formulado por la Oficina Territorial de Trabajo, se reúnen para su firma los representantes de los Tra-

BOPSO-101-04092023



bajadores y del Ayuntamiento. Los efectos del Convenio serán a partir de 1 de Enero de 2021.

Leído el Texto a todas las partes, tras las modificaciones introducidas, dan su conformidad al mismo en todo su contenido.

Sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión de firma de la comisión negociadora del Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Ólvega, cuando son las once horas y treinta y cinco minutos del día 23 de agosto de 2023. Doy fe.

VII CONVENIO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE ÓLVEGA

ÍNDICE

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

- Preámbulo. Partes signatarias.
- Cláusulas Generales Antidiscriminatorias.
- Artículo 1.- Ámbito Funcional.
- Artículo 2.- Ámbito Territorial.
- Artículo 3.- Ámbito Personal.
- Artículo 4.- Ámbito Temporal.
- Artículo 5.- Denuncia del Convenio.
- Artículo 6.- Compensación y Absorción.
- Artículo 7.- Unidad e Indivisibilidad.
- Artículo 8.- Condiciones más beneficiosas.
- Artículo 9.- Prelación Normativa.

CAPÍTULO II

COMISIÓN PARITARIA

- Artículo 10.- Comisión Paritaria.
- Artículo 11.- Composición de la Comisión Paritaria.
- Artículo 12.- Funciones de la Comisión Paritaria.
- Artículo 13.- Procedimiento de la Comisión Paritaria.
 - 13.1.- Adopción de Acuerdos.
- Artículo 14.- Inaplicación del Convenio.
- Artículo 15.- Procedimiento voluntario de solución de Conflictos (SERLA).

CAPÍTULO III

JORNADA, CALENDARIO LABORAL, VACACIONES, PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

- Artículo 16.- Jornada de Trabajo.
- Artículo 17.- Tiempo Efectivo de Trabajo.
- Artículo 18.- Registro Diario de Jornada.
- Artículo 19.- Descanso Diario y Semanal.
- Artículo 20.- Calendario Laboral.
- Artículo 21.- Vacaciones
 - 21.1.- Días Adicionales de Vacaciones por Antigüedad.
- Artículo 22.- Fiestas Patronales y 5 de enero.
- Artículo 23.- Permisos-Licencias.
 - 23.1.- Permisos de carácter general.
 - 23.2.- Permisos por Nacimiento.
 - 23.3.- Permiso de Maternidad y Paternidad.
 - 23.4.- Permisos para la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar.
 - 23.5.- Permisos por razón de Violencia de Género.

BOPSO-101-04092023



23.6.- Adaptación de la jornada de trabajo posterior a tratamientos médicos.

Artículo 24.- Días de Ausencia por Incapacidad Temporal sin Baja.

Artículo 25.- Días de Asuntos Propios y Libre Disposición Adicionales.

25.1.- Días de Asuntos Propios

25.2.- Días de Libre Disposición Adicionales.

Artículo 26.- Licencia por Asuntos Particulares sin Retribución.

Artículo 27.- Excedencias.

27.1.- Excedencia por Cuidado de Familiares.

27.1.1.- Excedencia por Cuidado de Hijos e Hijas.

27.1.2.- Excedencia por Cuidado de Otros Familiares.

27.2.- Excedencia Voluntaria por Agrupación Familiar.

27.3.- Excedencia Voluntaria por Interés Particular.

27.4.- Excedencia Voluntaria por Prestación de Servicios en el Sector Público.

27.5.- Excedencia por Violencia de Género.

27.6.- Excedencia por Razón de Violencia Terrorista.

27.7.- Por Funciones Sindicales.

CAPITULO IV

RETRIBUCIONES SALARIALES

Artículo 28.- Igualdad Retributiva.

Artículo 29.- Concepto de Estructura Salarial.

Artículo 30.- Retribuciones Básicas.

30.1.- Salario base.

30.2.- Antigüedad.

30.3.- Pagas Extraordinarias.

Artículo 31.- Complementos Salariales.

31.1.- Complemento del Puesto de Trabajo.

31.2.- Complemento Específico.

Artículo 32.- Plus de Penosidad y Peligrosidad.

Artículo 33.- Gratificaciones.

33.1.- Trabajos en Días de Fiestas Patronales y Festivos.

33.2.- Premio de especial dedicación.

Artículo 34.- Horas Extraordinarias.

34.1.- Compensación por horas/días.

34.2.- Abono de las Horas Extras.

Artículo 35.- Dietas y Gastos de Locomoción.

35.1.- Dietas.

35.2.- Gastos de Locomoción.

Artículo 36.- Hora Ordinaria.

Artículo 37.- Trabajos de Superior Grupo Profesional o Categoría.

Artículo 38.- Complemento de Productividad.

38.1.- Complemento de Disponibilidad.

Artículo 39.- Complemento por Incapacidad Temporal (IT).

CAPITULO V

GRUPOS PROFESIONALES

Artículo 40.- Clasificación de los Grupos Profesionales

40.1.- Grupo A1.

40.2.- Grupo A2.

40.3.- Grupo B.



40.4 Grupo C1.

40.4.1.-Puestos que están incluidos en este Grupo Profesional.

40.5.- Grupo C2.

41.5.1.- Puestos que están incluidos en este Grupo Profesional.

40.6.- Agrupaciones Profesionales (A.P)

40.6.1.- Puestos que están incluidos en este Grupo Profesional.

Artículo 41.- Movilidad Funcional.

CAPITULO VI

JUBILACIÓN–FORMACION–EMPLEO

Artículo 42.- Jubilación Parcial y Contrato de Relevo.

Artículo 43.- Formación.

43.1.- Carrera Profesional.

Artículo 44.- Formación de Reciclaje de los Conductores (CAP).

CAPÍTULO VIII

SEGURIDAD, SALUD LABORAL

Artículo 45.- Salud laboral.

Artículo 46.- Planes de Evacuación y Emergencias.

Artículo 47.- Formación Seguridad y Salud de las Personas Trabajadoras.

47.1.- Derechos del personal laboral en relación con la seguridad en el trabajo.

Artículo 48.- Vigilancia de la Salud.

Artículo 49.- Política de Prevención ante Situaciones Especiales.

Artículo 50.- Derechos de las Trabajadoras Embarazadas.

Artículo 51.- Trabajos en Pantallas.

Artículo 52.- Equipos de Protección Individual (EPI's).

Artículo 53.- Ropa de Trabajo.

CAPÍTULO IX

CAPACIDAD DISMINUIDA – SEGUROS – PRESTACIONES SOCIALES

Artículo 54.- Capacidad Disminuida.

Artículo 55.- Seguros.

Artículo 56.- Seguro de Responsabilidad Civil.

Artículo 57.- Anticipos.

Artículo 58.- Prestaciones.

Artículo 59.- Fondo de Acción Social.

59.1.- Subvención Mensual.

Artículo 60.- Premios por Años de Prestación de Servicios y Jubilación.

CAPÍTULO X

RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 61.- Principios Generales.

Artículo 62.- Graduación de las Faltas.

Artículo 63.- Faltas Leves.

Artículo 64.- Faltas Graves.

Artículo 65.- Faltas Muy Graves.

Artículo 66.- Sanciones.

Artículo 67.- Formas y Efectos de las Sanciones.

Artículo 68.- Prescripción.

Artículo 69.- Responsables Jerárquicos.

Artículo 70.- Comunicación de Faltas de Respeto.

Artículo 71.- Comunicación de la afiliación sindical.



CAPÍTULO XI

GARANTÍAS SINDICALES

Artículo 72.- Derechos sindicales.

Artículo 73.- Secciones sindicales.

Artículo 74.- Otros Derechos Sindicales.

Artículo 75.- Garantías Sindicales.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

Primera.

Segunda.

Tercera.

DISPOSICIONES FINALES.

Primera.

Segunda.

ANEXO I

ANEXO II

ANEXO III

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

PREÁMBULO.

PARTES SIGNATARIAS.

Son partes signatarias del presente Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Ólvega de una parte, los Delegados y Delegadas de Personal del Ayuntamiento de Ólvega como Representación Legal de las Personas Trabajadoras (en adelante RLPT), y de otra parte, la Corporación Municipal del Ayuntamiento de Ólvega como Representantes Legales del Ayuntamiento de Ólvega, que cuentan con la legitimación.

Ambas Representaciones, RLPT y Representantes de la Corporación Municipal del Ayuntamiento, se reconocen mutuamente legitimación y representatividad suficiente para la negociación del presente Convenio Colectivo.

CLÁUSULAS GENERALES ANTIDISCRIMINATORIAS.

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo, se comprometen a garantizar la No discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, y por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurra en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

Serán nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del Ayuntamiento que supongan un trato desfavorable de las personas trabajadoras como reacción ante una reclamación efectuada al Ayuntamiento o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Artículo 1. Ámbito Funcional.

Este Convenio Colectivo establece y regula las condiciones de trabajo del Ayuntamiento de Ólvega y el Personal Laboral, cualquiera que sea su relación laboral.

Artículo 2.- Ámbito Territorial.

Los preceptos de este Convenio Colectivo serán aplicables a todas las personas trabajadoras que desarrollen las actividades en el Ayuntamiento de Ólvega.

BOPSO-101-04092023

*Artículo 3.- Ámbito Personal.*

Se regirá por las normas del presente Convenio Colectivo, toda la plantilla de personal contratado en régimen laboral, tanto con carácter fijo como temporal, que desarrolla una actividad o presta sus servicios afectados por los ámbitos funcional y territorial referidos en los artículos primero y segundo de este Convenio.

3.1.- Queda excluido de este Convenio el personal cuya relación con el Ayuntamiento se derive de un contrato administrativo, funcionariado de carrera, así como aquel personal cuya relación se formalice expresamente fuera del Convenio:

El personal de alta dirección, de acuerdo con el artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales de aplicación.

El personal cuya relación de servicios se derive de un contrato regulado por la normativa de contratación administrativa.

Las y los profesionales cuya relación con la Administración se derive de una minuta o presupuesto para la realización de una obra o servicio concreto.

Artículo 4.- Ámbito Temporal.

El Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2021 y finalizará el 31 de diciembre de 2027. Los atrasos que se generen, serán abonados dentro de los tres meses siguientes a su publicación del convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.

Artículo 5.- Denuncia del Convenio.

El convenio quedará prorrogado por años naturales en sus mismos términos, salvo que medie denuncia en tiempo y forma presentada por cualquiera de las partes firmantes. Dicha denuncia podrá formularse durante el último trimestre en que expire su vigencia o mientras dure cualquiera de sus prorrogas. 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 aquella.

Artículo 6. Compensación y Absorción.

Todas las mejoras que se fijen en este Convenio sobre las estrictamente reglamentarias no podrán ser absorbidas ni compensadas en cómputo anual, hasta donde alcancen, por las retribuciones voluntarias de cualquier clase que tuvieran establecidas por el Ayuntamiento, así como por los incrementos futuros de carácter legal que se impongan. No obstante, lo dispuesto en este concepto general no podrá interferir en el desarrollo de las condiciones pactadas en este Convenio.

Artículo 7.- Unidad e Indivisibilidad.

En el caso de que este Convenio ahora pactado fuera anulado por la jurisdicción competente, la Comisión Paritaria de control, vigilancia, interpretación y desarrollo del Convenio Colectivo intentará, mediante acuerdo, subsanar el error o vicio padecido, dentro de un plazo de 30 días naturales a contar desde la fecha de comunicación de inadmisibilidad del Convenio.

Si los trabajos de la Comisión Paritaria culminan con acuerdo válido, dicho acuerdo será introducido en el Convenio Colectivo en los términos pactados, para la completa eficacia del mismo.

La indivisibilidad de este Convenio queda establecida a los efectos de que las condiciones pactadas en este documento constituyen un todo unitario y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente vinculadas a la totalidad, por lo que no podrán ser negociadas separadamente de su contexto, ni pretenderse la aplicación de parte de su articulado desechando el resto.

*Artículo 8.- Condiciones más Beneficiosas.*

Se respetarán las situaciones personales que excedan de lo pactado en este Convenio Colectivo, considerado en su conjunto y con vinculación a la totalidad del mismo, de forma que en ningún caso implique condiciones globales menos favorables para las personas trabajadoras.

Artículo 9.- Prelación Normativa.

Las normas establecidas en este convenio se aplicarán con carácter prioritario y preferente respecto de cualquier otra norma o disposición legal, salvo que se trate de un derecho indisponible. Para cualquier situación no prevista en este convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (en adelante E.T), Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (en adelante EBEP) y demás disposiciones legales que regulen las relaciones laborales.

CAPÍTULO II COMISIÓN PARITARIA

Artículo 10.- Comisión Paritaria.

De conformidad con el artículo 85.3 e) del E.T. Las partes firmantes de este Convenio acuerdan crear la Comisión Paritaria del Convenio en el plazo de los 15 días siguientes a su publicación en el BOP. Se constituirá como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del mismo, así como de todas aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del E. T.

La Comisión Paritaria tiene su sede social en el Ayuntamiento de Ólvega, Plaza de la Constitución 1, 42110 Ólvega (Soria).

Artículo 11.- Composición de la Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria estará integrada paritariamente por 3 Delegados de Personal de la RLPT, designados por las Organizaciones Sindicales firmantes de este Convenio y por 3 representantes de la Corporación Municipal del Ayuntamiento de Ólvega, designados por los mismos firmantes del presente Convenio.

La Comisión Paritaria podrá utilizar los servicios de hasta un máximo de dos asesores por cada representación, los cuales serán designados libremente para cada una de las organizaciones. Los asesores tendrán derecho de voz, pero no de voto. Los miembros de la Comisión Paritaria podrán designar de entre ellos, uno que hará las funciones de Secretario.

Artículo 12.- Funciones de la Comisión Paritaria.

Son funciones específicas de la comisión Paritaria, entre otras, las siguientes:

1. Las relativas a la interpretación y aplicación del presente convenio colectivo.
2. mediar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en su ámbito de aplicación. Tal intervención se producirá teniendo en cuenta los procedimientos establecidos al efecto en este convenio.
3. vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.
4. Entender en términos de consulta y/o mediación, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interposición de los conflictos colectivos que surjan en las empresas afectadas por este convenio colectivo por la aplicación o interpretación derivadas del mismo.
5. mediar en los conflictos que pudieran derivarse en caso de concurrencia, en alguna materia, entre los convenios de distinto ámbito.



6. conocimiento y resolución de las discrepancias que puedan surgir en el período de consultas para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el Estatuto de los Trabajadores.

7. El sometimiento a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos por acuerdos interprofesionales.

8. Mediación a petición de las partes, en conflictos colectivos no incluidos en los apartados anteriores.

9. Desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias conducentes a la aplicación del Acuerdo Nacional de formación continua.

10. Las discrepancias que puedan surgir en el seno de la comisión Paritaria en relación con cualquiera de las competencias antes citadas serán sometidas por las partes firmantes al procedimiento de arbitraje vinculante regulado en el vigente acuerdo regional de Procedimientos Extrajudiciales de Solución de conflictos colectivos, firmado entre la confederación Castellano Leonesa de Empresarios (CECALE) y las centrales Sindicales CCOO Y UGT.

Artículo 13.- Procedimiento de la Comisión Paritaria.

En la primera sesión de constitución y por acuerdo de las partes, la Comisión Paritaria, elegirá entre sus miembros un/a Presidente/a. Asimismo, y también por acuerdo, se designará igualmente un/a Secretario/a que podrá pertenecer o no a la propia Comisión Paritaria. Ambos cargos podrán ser revocados, con motivo de que exista desacuerdo entre las partes.

Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgará tal calificación cualquiera de las organizaciones sindicales y empresariales firmantes del convenio que haya recibido la solicitud de intervención, siendo vinculante e inapelable esa calificación para las demás partes.

En el primer supuesto, la Comisión Paritaria deberá resolver en el plazo máximo de quince días naturales, y en el segundo, en el plazo máximo de seis días igualmente naturales, contados en ambos casos a partir de la fecha en la que la solicitud de intervención fuera recibida.

Procederá a convocar la comisión Paritaria, indistintamente, cualquiera de las partes que la integran. Cuando cualquiera de las partes de la Comisión Paritaria reciba una solicitud de intervención la transmitirá a las demás partes por fax o correo electrónico, de modo que cada una de éstas podrá recabar la información que estime necesaria, otorgando a cada asunto el carácter de ordinario o extraordinario a los efectos de plazo de resolución del mismo.

La resolución de la Comisión Paritaria, que será motivada, se realizará en todos los casos con base en lo planteado por la parte consultante, teniendo además en cuenta la documentación complementaria recibida y las propias valoraciones que la Comisión Paritaria realice. A los efectos pertinentes, toda esta documentación será archivada por la Comisión Paritaria y constituirá parte integrante de la propia resolución de ésta. La Comisión Paritaria notificará a las partes afectadas por cada consulta, la resolución adoptada en el mismo día o a más tardar al día siguiente por correo electrónico.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria de interpretación del Convenio, tendrán el mismo valor que el texto de éste, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 91 apartado 4 del Estatuto de los Trabajadores. En cualquier caso, los afectados por la resolución podrán recurrir ante la jurisdicción competente en defensa de sus intereses.

La asistencia a las reuniones de la citada comisión será obligatoria por ambas partes.

La Comisión Paritaria desarrollará sus funciones hasta que se constituya la correspondiente al siguiente Convenio Colectivo.

13.1.- Adopción de Acuerdos.

Para la adopción de acuerdos se requerirá la aprobación por mayoría por cada una de las



partes y tendrán la misma validez y eficacia que lo pactado en el presente Convenio, quedando reflejados en el Acta correspondiente a cada reunión. En caso de desacuerdo, se reflejarán de forma sucinta en las Actas, las propuestas particulares de las personas miembros y/o partes.

Para su funcionamiento, la Comisión Paritaria podrá recabar toda clase de información necesaria y relacionada con las cuestiones de su competencia, por conducto de la Alcaldía, información que no podrá ser denegada cuando lo solicite alguna de las partes. Asimismo, podrá invitar a las personas afectadas para mejorar la información.

Artículo 14.- Inaplicación de Convenio Colectivo.

Para la inaplicación del Convenio Colectivo se estará a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. Bien entendido, que en los casos de discrepancias que puedan surgir para la no aplicación, la referencia se hace a la adaptación del Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASACL) o el que lo sustituya.

Artículo 15.- Procedimiento voluntario de solución de Conflictos (SERLA).

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse al III Acuerdo Regional de Procedimientos Extrajudiciales de Solución de conflictos colectivos, firmado entre la Confederación Castellano Leonesa de Empresarios (CECALE) y las centrales Sindicales CCOO y UGT, y será de aplicación según establezca su contenido normativo y en defecto de aquel, al V acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial), publicado en el BOE nº 46, de 23 de febrero de 2012.

Asimismo, y dando cumplimiento al III Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León y determinados aspectos de la Negociación Colectiva en Castilla y León suscrito entre CECALE, CCOO, Y UGT en fecha 29 de septiembre de 2015, en aquellas empresas afectadas por este Convenio Colectivo, en las que se promueva la negociación de un nuevo convenio de empresa, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción, a la otra parte, a la Comisión Paritaria del presente Convenio y a la Autoridad Laboral a través del REGCON, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.

CAPÍTULO III

JORNADA, CALENDARIO LABORAL, VACACIONES, PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 16.- Jornada de Trabajo.

A partir del día 1 de junio de 2023, la jornada máxima anual es de mil quinientas sesenta y ocho horas efectivas de los empleados públicos. Serán el resultado de descontar a los 365 días que tiene el año natural (366 en años bisiestos) el total de sumar al número de domingos y sábados que concurren cada año (52 semanas, 104 días), 14 festivos, 6 días de libre disposición, 2 días por Navidad (24 y 31 de diciembre), y 22 días de vacaciones, salvo todo el personal que preste servicio en sábado, correspondiendo en este caso 26 días hábiles de vacaciones, en lo que se refiere a la jornada ordinaria establecida cada año por la Comisión Paritaria.

La distribución de la jornada ordinaria será de treinta y cinco horas semanales, y se distribuye, a efectos de su cómputo, según el promedio de siete horas diarias.

16.1.- Tendrán consideración de jornada laboral, a efectos de compensación económica o descanso, aquellas gestiones y obligaciones derivadas de relación laboral y que se tengan que realizar ineludiblemente, fuera del lugar del puesto de trabajo.

16.2.- A partir del día 1 de junio de 2023 se establece una jornada ordinaria, diferenciada en dos periodos:



De 8:00 a 15:00 horas, durante los meses de abril, mayo, junio, julio, agosto y septiembre.

De 8:00 a 13:00 y de 15:00 a 17:00 horas, el resto de meses del año.

La jornada semanal, siempre que resulte compatible con la naturaleza del puesto de trabajo y lo permitan las necesidades del servicio, se podrá realizar en régimen de horario flexible.

16.3.- No obstante, podrán determinarse jornadas especiales, con carácter temporal, previa negociación con la RLPT. Se entenderán por jornadas especiales aquellas cuya especialidad deriva de su duración y de su distribución con respecto a la jornada de carácter general ordinaria con base en la existencia de determinadas condiciones en la prestación de servicios.

Se contemplan dentro de las mismas las siguientes:

Las que por su naturaleza requieran una distribución de lunes a domingo. Se fijarán, respetando en todo caso la jornada máxima anual que resulte de acuerdo con lo establecido en este artículo en función de una distribución semanal media de treinta y cinco horas, computadas éstas en periodos cíclicos.

Dadas las particulares condiciones del personal que trabaja a turnos, a los efectos de conciliación de la vida familiar y laboral, se facilitará la posibilidad de efectuar cambio de turno entre las personas trabajadoras de un mismo colectivo, respetando los criterios fijados en el respectivo calendario laboral y en la normativa laboral vigente y siempre que queden cubiertas las necesidades del servicio.

Previa negociación en la correspondiente Comisión Paritaria y para los empleados públicos que presten servicios en dependencias municipales en atención al ciudadano, centros y dependencias que, por razón de su horario de apertura y funcionamiento así lo requieran de lunes a domingo, se establecerán horarios especiales por Alcaldía, previo informe del Concejal de Área.

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 por cada uno de los días, 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 17.- Tiempo Efectivo de Trabajo.

Sin perjuicio del respeto a la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo efectivo prevista en el artículo 34 del E. T. y a los periodos mínimos de descanso diario y semanal, la duración del tiempo de trabajo efectivo de las personas trabajadoras no podrá superar las treinta y cinco horas semanales de promedio en cómputo mensual.

Artículo 18.- Registro Diario de Jornada.

Por lo que se refiere al registro de la jornada diaria, el Ayuntamiento habilitará un sistema de registro, donde conste el inicio y final de la jornada diaria de cada trabajador. Todo ello sin perjuicio de la flexibilidad horaria. *Artículo 19.- Descanso Diario y Semanal.*

Se establece un período de descanso de 30 minutos de duración en trabajos a jornada completa y del tiempo proporcional en trabajos a jornada parcial. Este período de descanso se considera tiempo de trabajo efectivo.

El descanso obligatorio entre el final de la jornada y el comienzo de la siguiente será como mínimo de doce horas, tal y como recoge el artículo 34.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.



El calendario laboral siempre deberá respetar el derecho a dos días continuados de descanso por cada período semanal. Con carácter general el descanso semanal se realizará en sábado y domingo, siempre que su aplicación no impida la cobertura de los servicios que se presten, en cuyo caso se fijará la aplicación de este descanso con la participación de la RLPT, siempre respetando un descanso mínimo, tal y como establece el E.T. art. 37.1.

Artículo 20.- Calendario Laboral.

La Corporación Municipal negociara con la RLPT, el calendario laboral dentro de los dos últimos meses del año, en función de la naturaleza del puesto y de las funciones del centro de trabajo, en los que se fijará la distribución anual, los horarios de trabajo y turnos de trabajo del personal, así como jornadas especiales que hubiera que establecer en cada ámbito.

Se tenderá a que el calendario laboral esté aprobado antes del 31 de diciembre. Previamente y en todo caso, antes del 31 de octubre de cada año, por la Comisión Paritaria, se habrá elaborado un calendario tipo que, en unificación de criterios, servirá de base en la negociación precitada, garantizando, en todo caso, la aplicación del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en relación a la materia de conciliación de la vida familiar, laboral y personal

De conformidad con lo establecido en el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores, un ejemplar del calendario laboral deberá ser expuesto en un lugar visible de cada centro de trabajo, pudiendo acordarse otros instrumentos de publicidad si resultasen necesarios.

Como mínimo tendrá que figurar el cómputo de la jornada anual, así como su distribución, los descansos, y las fiestas designadas por el Estado, la Comunidad Autónoma de Castilla y León y las fiestas locales del Municipio, así como los días adicionales a que se tenga derecho por razón de excesos de jornada u otros.

Si en la fase de negociación prevista en el párrafo anterior surgiesen discrepancias, estas serán resueltas en el seno de la Comisión Paritaria, a cuyo fin serán remitidas aquéllas antes el 30 de noviembre por cualquiera de las partes.

Podrán realizarse modificaciones de horario, de calendario o de jornada de los diferentes Centros o Servicios, que afecten al personal laboral del Ayuntamiento, siendo objeto de aprobación, previa negociación con la representación sindical.

Artículo 21.- Vacaciones.

Todo el personal comprendido en el presente Convenio tendrá derecho al disfrute de un período de 22 días hábiles, 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 personal de recogida de basura, estación de autobuses y punto limpio, correspondiendo en este caso 26 días hábiles de vacaciones.

Las vacaciones darán comienzo después del disfrute del descanso semanal. Los días festivos que existan dentro de un período vacacional no computarán como días de vacaciones.

Las personas trabajadoras conocerán el periodo o periodos vacacionales como mínimo dos meses antes de su concesión. Una vez comenzado el periodo pactado de vacaciones no se podrá interrumpir salvo acuerdo entre las partes.

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, excepto aquellos puestos que trabajan los sábados.

Al menos, la mitad de las vacaciones deberán ser disfrutadas entre los días 1 de mayo a 1 de septiembre, salvo que el calendario laboral, en atención a la naturaleza particular de los servicios prestados en cada ámbito, determine otros períodos.



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 período 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 (Art. 38.3, E. T.).

Si durante el disfrute del período de vacaciones autorizado sobreviniera el permiso de maternidad o paternidad o una situación de riesgo durante el embarazo, el período de vacaciones quedará interrumpido pudiendo disfrutarse el tiempo que reste en un período distinto dentro del mismo año, o en el año natural inmediatamente posterior. Asimismo, si durante el disfrute del período de vacaciones autorizado, sobreviniera una situación de incapacidad temporal, el período de vacaciones quedará interrumpido pudiendo disfrutarse de las mismas una vez que finalice la incapacidad temporal, y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

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

21.1.- Días Adicionales de Vacaciones por Antigüedad.

De acuerdo con la disposición adicional decimocuarta de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, las personas trabajadoras del Ayuntamiento de Ólvega disfrutarán de días adicionales de vacaciones según el siguiente detalle:

Un día adicional de vacaciones al cumplir 15 años de servicio.

Dos días adicionales de vacaciones al cumplir 20 años de servicio.

Tres días adicionales de vacaciones al cumplir 25 años de servicio.

Cuatro días adicionales al cumplir 30 años de servicio.

El derecho se hará efectivo desde el año en que se cumpla la antigüedad.

Artículo 22.- Fiestas Patronales y 5 de enero.

El Ayuntamiento con motivo de las fiestas de la Virgen de Olmacedo y del Santo Cristo, podrá acordar una reducción de la jornada de trabajo, en función de las necesidades del servicio. Con la misma consideración se tratará el día 5 de enero.

Artículo 23.- Permisos- Licencias.

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

23.1.- Permisos de carácter general.

Por Matrimonio o Unión de Hecho inscrita en el Registro de Uniones de Hecho, quince días naturales e ininterrumpidos, a partir del hecho causante.

Cinco días hábiles por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.



Este permiso podrá disfrutarse en días alternos siempre que la persona permanezca hospitalizada o precise reposo domiciliario.

La apreciación de la concurrencia del elemento de gravedad en la enfermedad se realizará atendiendo a las circunstancias del caso concreto. A estos efectos, podrá atenderse, entre otros, a los siguientes criterios:

Dolencia o lesión física o psíquica con secuelas permanentes que limiten la actividad habitual por hospitalización o reposo domiciliario.

Intervención quirúrgica con independencia de la gravedad de la dolencia o lesión.

Hospitalización.

Tres días hábiles por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días hábiles.

Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral. Con carácter general se entiende por deber inexcusable de carácter público o personal:

- La asistencia a Juzgados o Tribunales de Justicia, comisarias o cualquier otro organismo oficial.
- La asistencia a plenos, comisiones informativas o de gobierno de las Entidades Locales, así como la asistencia a sesiones de pleno y de las comisiones de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas, por las personas que formen parte 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.
- 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.
- El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral.

Con carácter general se entienden por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral:

Los de asistencia, por necesidades propias, o del cónyuge, o pareja de hecho registrada, o de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante la jornada de trabajo, por el tiempo indispensable para ello y siempre que se acredite, tanto la asistencia efectiva como la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Si dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo hecho causante, sólo una de ellas podrá disfrutar del mismo.

De producirse el hecho que origina el permiso de manera imprevista y una vez iniciada por la persona trabajadora su jornada laboral ordinaria, el cómputo del permiso comenzará el día siguiente.

Los de asistencia, por parte del personal laboral que tenga a su cargo a personas con discapacidad igual o superior al 33% hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad y por el tiempo que resulte imprescindible, a reuniones de coordinación de su centro educativo, ya sea ordinario, de integración o de educación especial, centros de habilitación y rehabilitación, de los servicios sociales y centros ocupacionales, así como otros centros específicos donde la persona con discapacidad reciba atención.



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

Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración, cuando se trate de estudios encaminados a la obtención de un título oficial, académico o profesional, así como para la asistencia a pruebas de acceso a distintas Administraciones Públicas, incluidas las bolsas de empleo y las convocatorias de promoción interna, previa comunicación del día y hora de su realización y posterior justificación documental.

Por asuntos particulares, seis días. Su disfrute podrá realizarse a lo largo del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente.

Todos los permisos a que se refiere los artículos precedentes comenzarán a computarse desde el mismo día en que se produzca el hecho causante, con las siguientes salvedades:

Que este día deba computarse como de trabajo efectivo para la persona interesada por producirse aquel hecho, de manera imprevista, una vez iniciada su jornada laboral ordinaria, en cuyo caso comenzará su cómputo al día siguiente

En los supuestos de, accidente, hospitalización enfermedad grave de un familiar y de cónyuge o pareja de hecho, en los que comenzará a computarse desde la fecha que se indique en la solicitud siempre que el día del hecho causante esté comprendido dentro del período solicitado.

23.2.- Permisos por Nacimiento:

a) Permiso para el cuidado del lactante.

El derecho a la lactancia de un menor de 12 meses corresponde a ambos progenitores de manera individual, sin que pueda transferirse el ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

Puede disfrutarse:

Una hora de ausencia del trabajo que podría dividir en dos fracciones. Puede sustituirse por una reducción de la jornada en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio, o al final de la jornada, sin reducción proporcional del salario.

Permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Lo podrá disfrutar la madre biológica al finalizar el permiso por nacimiento, adopción, guarda o acogimiento. El otro progenitor, cuando desde el nacimiento del menor haya transcurrido un tiempo equivalente al que comprenden estos permisos.

El permiso por cuidado del lactante resultante será como máximo de 30 días naturales y consecutivos. Esta acumulación podrá disfrutarse en régimen de jornada completa, a tiempo parcial o en jornada partida.

Se incluye dentro del concepto de hijo o hija, tanto al que es por consanguinidad como por adopción o acogimiento con carácter preadoptivo o permanente

En situaciones de convivencia de hecho, se reconoce este derecho a quien tenga a su cuidado directo, un menor de doce meses.

El tiempo de permiso por cuidado del lactante menor de doce meses es compatible y acumulable con la reducción de jornada por razones de guarda legal

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple

En el caso de nacimiento de hijos o hijas prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de 2 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 del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en los párrafos siguientes sobre concreción horaria.

b) Permisos de reducción de jornada.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella, con la disminución proporcional del salario. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Por ser preciso atender el cuidado de un o una familiar de primer grado, el personal laboral tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% 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 una persona titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre las mismas, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes

Permiso por cuidado de hijo o hija menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave. El personal laboral tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, quienes adopten o acojan con carácter pre adoptivo 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 o hija 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 o la menor cumpla los veintitrés años.

Se tendrán en cuenta las mismas condiciones expresadas en el punto 23.3 adaptadas en casos en que la reducción de jornada se acumulara en jornadas completa.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria.

Salvo fuerza mayor, se deberá preavisar a la empresa con una antelación de quince días precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

El inicio del disfrute de los permisos retribuidos establecidos en el presente artículo será en el inmediato día laborable desde el hecho causante



23.3.- Permiso de Nacimiento y Cuidado de Menor

a) Permiso por nacimiento para la madre biológica.

Tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio, e ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.

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.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial.

Para que puedan disfrutarse a tiempo parcial estos permisos será imprescindible la solicitud previa de la persona interesada con una antelación de quince días hábiles, a la que acompañará informe del responsable de la unidad en que estuviera destinado el personal laboral en el que se acredite que quedan debidamente cubiertas las necesidades del Servicio.

El Órgano competente, a la vista de la solicitud y del informe correspondiente dictará resolución con una antelación mínima de cinco días naturales a la fecha del disfrute pretendida. La falta de Resolución expresa en el plazo antedicho tendrá efectos estimatorios.

Dicha solicitud podrá realizarse tanto al inicio del descanso correspondiente como en el momento posterior y podrá extenderse a todo el período de descanso o a parte de este, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo a) del apartado siguiente.

El disfrute a tiempo parcial del permiso se ajustará a las siguientes reglas

Este derecho podrá ser ejercitado tanto por la madre como por el padre y en cualquiera de los supuestos de disfrute simultáneo o sucesivo del período de descanso. En caso de parto, la madre no podrá hacer uso de esta modalidad de permiso durante las seis semanas inmediatas posteriores al mismo, que serán de descanso obligatorio.

El período durante el que se disfrute el permiso se ampliará proporcionalmente en función de la jornada de trabajo que se realice, la cual se fijara a elección de la persona interesada no pudiendo ser inferior, en cualquier caso, a la mitad de su jornada ordinaria.

El disfrute del permiso será ininterrumpido. Una vez acordado, sólo podrá modificarse por iniciativa del interesado y debido a causas relacionadas con su salud o la del o la menor.

Durante el período del disfrute del permiso a tiempo parcial no podrá la persona beneficiaria prestar servicios extraordinarios fuera de la jornada de trabajo que realice como consecuencia de la concesión de este permiso.

Cuando lo permita la organización del trabajo, se concederá al personal laboral la parte de jornada solicitada para el disfrute del permiso a tiempo parcial que convenga a sus intereses personales.

El permiso a tiempo parcial será incompatible con el disfrute simultáneo por el mismo trabajador o trabajadora de los permisos previstos por lactancia, nacimientos de hijos prematuros y con la reducción de jornada por razones de guarda legal. 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.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

b) Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente.

Para ambos progenitores tendrá una duración de dieciséis semanas. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y, en los supuestos de discapacidad del menor adoptado, o acogido, se disfrutará en iguales condiciones que por nacimiento, expresadas anteriormente.

Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, una para cada uno de los progenitores.

El cómputo del plazo se contará a elección del progenitor, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o 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.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cumpliendo los requisitos expresados para el permiso por nacimiento para la madre biológica

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 las retribuciones íntegras.

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, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, 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.

En el supuesto de adopción internacional, el citado permiso podrá dividirse en dos fracciones cuando sea necesario efectuar, como consecuencia del proceso de adopción, más de un viaje al país de origen del adoptado/a.

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

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, 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 temporal una duración no inferior a un año.

c) Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija.

Tendrá una duración de dieciséis semanas de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio. Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del

BOPSO-101-04092023



hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción

Este permiso podrá distribuirse por el progenitor que vaya a disfrutar del mismo siempre que las seis primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción

En el caso de que ambos progenitores trabajen se aplicará lo establecido en los dos supuestos anteriores.

En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas del apartado f) del artículo 48 del EBEP, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo de las diez semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cumpliendo los requisitos expresados para el permiso por nacimiento para la madre biológica

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.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo

Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración

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/o y, en su caso, del otro progenitor, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de éste, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los empleados y empleadas que hayan hecho uso del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

23.4.- Permisos para la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar.

- a) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas por el tiempo necesario para su práctica y previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo. Y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.



b) Se tendrá derecho a ausentarse del trabajo para recibir atención médica y para someterse a técnicas de fecundación asistida, previa justificación de su realización, dentro de su jornada de trabajo.

23.5.- Permisos por razón de Violencia de Género.

Permiso por razón de violencia de género sobre la trabajadora: las faltas de asistencia de las 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, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo. También tendrán los siguientes derechos:

a.- Reducción de la jornada de trabajo

La trabajadora del Ayuntamiento víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo, si dicha reducción es de un tercio o menos, mantendrá sus retribuciones íntegras.

b.- Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora.

Las faltas de asistencia al trabajo de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales tendrán la consideración de justificadas y retribuidas, por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda

c.- Cambio de centro y/o puesto de trabajo

La trabajadora del Ayuntamiento víctima de violencia de género, podrá, atendiendo a su situación particular, solicitar cambio de puesto y/o centro de trabajo El puesto de trabajo al que opte será del mismo nivel y grupo profesional, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura y tendrá carácter provisional, pudiendo la empleada volver al puesto de origen reservado o bien ejercer el derecho preferente hacia su puesto provisional. El cambio de centro tendrá una duración inicial de seis meses, prorrogables hasta 24 meses. Terminado este periodo la trabajadora podrá optar entre el regreso a su centro o la continuidad en el nuevo.

d.- Suspensión y/o excedencia del contrato de trabajo

Se podrá suspender el contrato de trabajo previa decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia. El periodo de suspensión tendrá una duración inicial de 6 meses siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación; podrá prorrogarse por periodos de 3 meses, con un máximo de 18 meses, si así lo acordara el juez o la jueza por entenderlo necesario para su protección, con idénticos efectos a los señalados anteriormente Se reservará su puesto durante todo el periodo de la suspensión.

Durante los dos primeros meses tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, prestaciones familiares por hijo/a a cargo.

e.- Extinción del contrato de trabajo

La trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo, como consecuencia de ser víctima de violencia de género, tendrá derecho a prestación por desempleo si se reúnen los requisitos de cotización

23.6.- Adaptación de la jornada de trabajo posterior a tratamientos médicos.

El personal que se reincorpore al servicio activo tras la finalización de un tratamiento de

BOPSO-101-04092023



radioterapia o quimioterapia, podrá solicitar una adaptación progresiva de su jornada de trabajo ordinaria. El Ayuntamiento podrá conceder esta adaptación cuando la misma coadyuve a la plena recuperación funcional de la persona o evite situaciones de especial dificultad o penosidad en el desempeño de su trabajo.

Esta adaptación podrá extenderse hasta un mes desde el alta médica y podrá afectar hasta un 25% de la duración de la jornada diaria, considerándose como trabajo efectivo.

La solicitud irá acompañada de la documentación que acredite la existencia de la situación causante y el Ayuntamiento deberá resolver en el plazo de tres días, sin perjuicio de que, para comprobar la procedencia de la adaptación, pueda recabar informes del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales o de cualesquiera otros órganos que considere oportuno, sobre el tratamiento recibido o las actividades de rehabilitación prescritas.

El plazo de un mes podrá ampliarse en un mes más cuando se justifique la persistencia en su estado de salud de las circunstancias derivadas del tratamiento de radioterapia o quimioterapia.

Con carácter excepcional, y en los términos indicados, esta adaptación de jornada podrá solicitarse en procesos de recuperación de otros tratamientos de especial gravedad, debiendo en este supuesto analizarse las circunstancias concurrentes en cada caso.

23.7.- Bolsa de Horas.

Todo el personal tendrá derecho a una bolsa de horas de libre disposición acumulables entre sí, de hasta un 5 % de la jornada anual, con carácter recuperable a lo largo de los siguientes seis meses, y dirigida de forma justificada a la atención a medidas de conciliación para el cuidado y atención de mayores, discapacitados, e hijos menores de 12 años."

Artículo 24.- Días de Ausencia por Incapacidad Temporal (I.T.) sin Baja.

Se tendrá derecho a cuatro días de ausencia a lo largo del año natural, de los cuales sólo tres podrán ser consecutivos, siempre que la ausencia esté motivada en enfermedad o accidente, y no dé lugar a Incapacidad Temporal (en adelante I.T).

Las ausencias por enfermedad de duración inferior a tres días deberán justificarse documentalmente ante el responsable del servicio respectivo y ante el Servicio de Recursos Humanos.

Las ausencias y faltas de puntualidad o permanencia del personal, en las que se aleguen causas de enfermedad, I.T. y otras de fuerza mayor, deberán ser comunicadas, a la mayor brevedad, al responsable del servicio al que se esté adscrito, con independencia de su ulterior justificación documental, que será presentada ante el Concejal o responsable del servicio respectivo.

En todo caso, y sin perjuicio de la facultad del Ayuntamiento de exigir la justificación documental oportuna, a partir del tercer día de enfermedad será obligatoria la presentación del parte de baja y los sucesivos de confirmación con la periodicidad que reglamentariamente proceda. El comunicado de alta médica será presentado durante el primer día hábil siguiente a su fecha de expedición.

Artículo 25.- Días de Asuntos Propios y de Libre Disposición Adicionales.

25.1.- Días de Asuntos Particulares.

Por asuntos particulares el personal laboral podrá disfrutar un máximo de seis días que se distribuirán a su conveniencia a lo largo de todo el año. (Art 48 k EBEP).

Estos días se incrementarán, en su caso, en un número igual al de días festivos de carácter nacional, autonómico o local que en cada año natural coincidan en sábado.

25.2.- Días de Libre Disposición Adicionales.

El personal laboral tendrá derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo. (D.A. Decimotercera, EBEP).



El personal que ingrese o cese a lo largo del año disfrutará del número de días que le correspondan en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 26. Licencia por Asuntos Particulares sin Retribuciones.

El personal laboral del Ayuntamiento de Ólvega podrá disfrutar de una licencia de hasta tres meses por asuntos propios, cada dos años, sin retribución alguna. Este período no podrá ser inferior a quince días naturales y su concesión queda condicionada a las necesidades del servicio.

Artículo 27.- Excedencias.

Se regularán por lo dispuesto en el artículo 46 del E.T., artículo 89 del Estatuto Básico del Empleado Público 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.

27.1.- 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.

27.1.2.- Excedencia por Cuidado de Hijos e Hijas.

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 pre adoptivo, 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.

27.1.3.- 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 razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. A efectos de cotizaciones se estará a lo dispuesto en el apartado anterior.

El período de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de ésta pondrá fin al que se viniera disfrutando.

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

El tiempo de permanencia en la situación de excedencia por cuidado de hijos/as o de familiares será computable a efecto de trienios, consolidación de grado personal y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. 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.

27.2.- Excedencia Voluntaria por Agrupación Familiar.

También podrán obtener excedencia voluntaria las personas trabajadoras 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.

27.3.- Excedencia Voluntaria por Interés Particular.



Siempre que se tenga un año de antigüedad, se concederán excedencias voluntarias cuando las personas trabajadoras lo soliciten por interés particular, no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

27.4.- Excedencia Voluntaria por Prestación de Servicios en el Sector Público.

Podrá concederse excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público a aquellas personas trabajadoras que pasen a prestar servicios en organismos o entidades del sector público.

Se podrá 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.

27.5.- Excedencia por Violencia de Género.

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 desempeñaban, 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 período 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.

27.6.- Excedencia por Razón de Violencia Terrorista.

Las personas que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, así como los amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a disfrutar de un periodo de excedencia en las mismas condiciones que las víctimas de violencia de género.

Dicha excedencia será autorizada y mantenida en el tiempo en tanto que resulte necesaria para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

27.7.- Por Funciones Sindicales.

Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa las personas trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, con reserva del puesto de trabajo.

CAPITULO IV RETRIBUCIONES SALARIALES

Artículo 28.- Igualdad Retributiva.

En cumplimiento del artículo 28 del E.T., en ningún caso se admitirá la existencia de diferencias retributivas por razón exclusiva del sexo de las personas afectadas.

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.



El Personal al Servicio del Sector Público verá incrementadas sus retribuciones anualmente en función de lo que se determine por la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año.

Al Personal Laboral se le proveerá mensualmente del recibo individual justificativo de las retribuciones mensuales. La liquidación y el abono de la nómina, se efectuará dentro del mes de su devengo.

Artículo 29.- Concepto de Estructura Salarial.

Es el conjunto de componentes que integran el salario que percibe la persona trabajadora por la prestación de servicios.

El salario lo integran los siguientes retribuciones: salario base, antigüedad, pagas extraordinarias, complementos, pluses, gratificaciones y productividad, fijados en su caso, en función de circunstancias relativas a las condiciones de las personas trabajadoras, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se pactan en este convenio.

Artículo 30.- Retribuciones Básicas.

30.1.- Salario base.

Es la remuneración fija mensual pactada en este Convenio, y abonada en función del Grupo o Subgrupo Profesional, Nivel y Área Funcional que tenga la persona trabajadora, que figura en el anexo I.

30.2.- Antigüedad.

Todas las personas trabajadoras percibirán mensualmente la cantidad que corresponda por cada tres años prestados en cualquier Administración Pública, en idéntica cuantía que la establecida en las retribuciones básicas del valor de los trienios del Personal Funcionario, según su Grupo Profesional.

30.3.- Pagas extraordinarias.

Todas las personas trabajadoras percibirán dos pagas extraordinarias a lo largo del año, en los meses junio y diciembre, correspondientes cada una de ellas al abono de salario base, antigüedad y los complementos de destino y específico correspondientes.

Con carácter general, el salario base, 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 31.- Complementos Salariales.

31.1.- Complemento de destino.

Todo el personal laboral percibirá el complemento de destino, en función de sus características o de las condiciones del puesto de trabajo y grupo profesional. Las cantidades que se retribuyen por este concepto serán las que figuran en el anexo I.

31.2.- Complemento específico.

Todo el personal laboral percibirá un complemento específico atendiendo a las características específicas del trabajo. Las cantidades que se retribuyen por este concepto serán las que figuran en el anexo I.

Artículo 32.- Plus de Penosidad y Peligrosidad.

En la evaluación de los puestos de trabajo se valorará el establecimiento de un plus de penosidad y peligrosidad para aquellas personas trabajadoras que realicen tareas y funciones denominadas penosas y peligrosas que entrañen algún riesgo.

BOPSO-101-04092023

*Artículo 33.- Gratificaciones.***33.1.- Trabajos en días de fiestas patronales.**

Las personas trabajadoras que trabajen los días de Fiestas Patronales percibirán una gratificación que se negociará en función de los días y horas trabajados.

33.2.- Premio de especial dedicación.

Se establece un premio por especial dedicación para todo el personal en activo, por valor de 15 euros mensuales, que se actualizará anualmente en función de las variaciones de las retribuciones del personal al servicio del sector público. Será un derecho genérico, percibiéndose por no producirse ninguna ausencia al trabajo, exceptuándose las correspondientes a vacaciones, días de asuntos propios, permisos por maternidad o paternidad, permisos por fallecimiento, enfermedad grave u hospitalización de familiares de primer grado y hermanos en línea de consanguinidad, permiso por matrimonio, accidente laboral o enfermedad profesional, así como por días librados por compensación de horas y atención de un deber inexcusable de carácter público o personal, previa acreditación documental.

No se percibirá en caso de sanción disciplinaria o apercibimiento por incumplimiento horario.

Artículo 34.- Horas extraordinarias.

Quedan suprimidas las horas extraordinarias a realizar con carácter sistemático o habitual, las horas extraordinarias sólo se prestarán por necesidades del servicio, teniendo en cuenta el límite legal de 80 horas anuales.

La compensación de estas horas extras, podrá ser en descanso o en compensación económica, a elección de la persona que las realice.

34.1.- Compensación por horas/días.

Las horas extra que se realicen de lunes a viernes, tendrán una compensación de una hora y media por cada hora realizada.

Las horas extras que se realicen los sábados, domingos, festivos y en horario nocturno, entendiéndose como tal el comprendido entre las 22:00 y las 06:00 horas, tendrán una compensación de dos horas por cada hora realizada.

Las horas de compensación se podrán disfrutar en jornadas completas o por horas a primera hora o última de la jornada, pidiéndolas siempre con una antelación de 48 horas y siempre con acuerdo entre las partes.

Las horas de compensación tendrán que ser disfrutadas antes del 1 de diciembre del año que se realizaron. En caso de que no se pudiesen disfrutar por motivos de organización del Ayuntamiento serán abonadas en la nómina de diciembre.

No obstante, por acuerdo entre la persona trabajadora y el Ayuntamiento se podrá crear una bolsa de horas para ser disfrutada hasta el 31 de marzo del año siguiente.

34.2.- Abono de las horas extras.

Excepcionalmente, cuando por necesidades del servicio no se puedan compensar con tiempo de descanso, las horas extras se abonarán a razón de:

Las que se realicen de lunes a viernes, tendrán una compensación económica de 13,50 € cada una.

Las que se realicen los sábados, domingos, festivos y en horario nocturno, tendrán una compensación de 16,50 € cada una.

En ningún caso el valor de la hora extra será inferior al valor de la hora ordinaria.

Estas cantidades se actualizarán anualmente en la misma proporción que el resto de retribuciones del personal al servicio del sector público.

*Artículo 35.- Dietas y gastos de locomoción.*

35.1.- Dieta.

Si por necesidades del servicio, el personal laboral hubiera de desplazarse del centro de trabajo en el que tenga su destino habitual, siempre que el desplazamiento fuese fuera del término municipal, el Ayuntamiento abonará, además de los gastos de locomoción, una dieta completa o media dieta, previa autorización.

Esta última se abonará cuando sea preciso pernoctar fuera del domicilio y solamente al personal que, habiendo superado el tiempo de la jornada laboral ordinaria tenga que realizar la comida fuera de su domicilio. Se justificará con la cuenta o factura de la comida.

35.2.- GASTOS DE LOCOMOCIÓN

Cantidad destinada a abonar a la persona trabajadora que por motivos de trabajo se tenga que desplazar en vehículo propio, con autorización previa del responsable del Ayuntamiento. Recibirá una asignación económica por kilómetro recorrido en concepto de gastos de locomoción.

Para el establecimiento del importe mínimo de dietas y gastos de locomoción, se considerará el valor en el límite máximo determinado por la normativa tributaria durante la vigencia del convenio. La Comisión Paritaria adaptará la citada normativa tributaria cada año de vigencia del convenio.

Se aplicará el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón de servicio o legislación vigente.

Artículo 36.- Hora Ordinaria.

El cálculo del valor de la hora ordinaria de trabajo se hace calculando el Salario Bruto Anual (con todos los conceptos salariales) entre el número de horas efectivas.

$$\text{Valor hora ordinaria} = (*S.B.A.) / (**J.A.)$$

*S.B.A.; se tomará como referencia, el salario del año anterior de los conceptos, Salario Base, Antigüedad, Pagas Extraordinarias, Complemento del Puesto de Trabajo y Complemento Específico de cada trabajador

** J.A.; la jornada en horas máximas pactada en el calendario laboral del año.

Artículo 37.- Trabajos de Superior Grupo Profesional o Categoría.

Aquella persona trabajadora que eventualmente deba desempeñar trabajos o funciones de superior categoría a los de su grupo, por necesidades de servicio, percibirá con carácter provisional una cuantía igual a la diferencia del Salario Base y Complementos existentes entre los de su puesto de trabajo y los correspondientes al de categoría superior, circunstancialmente desempeñado, con excepción de los complementos personales.

Artículo 38.- Complemento de Productividad.

El complemento de productividad está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el Personal Laboral desempeña su trabajo. La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo.

En todo caso se atenderá en cuanto al concepto, características que lo integran y valoración a lo que se disponga en la Relación de Puestos de Trabajo vigente en cada momento.

Artículo 38.1.- Complemento de Disponibilidad.

El Complemento de disponibilidad horaria es un complemento salarial que retribuye el tiempo que debe estar localizable y disponible el trabajador o la trabajadora, fuera de su horario habitual de trabajo. Durante ese tiempo, el Ayuntamiento lo puede llamar para que realice una



determinada tarea. La persona trabajadora percibirá mensualmente un complemento según anexo de tablas salariales.

Artículo 39.- Complemento por Incapacidad Temporal (IT).

En los supuestos de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o profesional y accidente, sea o no de trabajo, el Ayuntamiento abonará a la persona trabajadora el 100% de la Base Reguladora, del mes anterior a la baja, desde el primer día de I.T. y hasta recibir el alta médica.

CAPITULO V GRUPOS PROFESIONALES

Artículo 40.- Clasificación de los Grupos Profesionales.

La clasificación profesional tiene por objeto la ordenación de los diferentes Grupos y Subgrupos Profesionales, Niveles y Áreas Funcionales de clasificación a los que puede ser asignado el personal en función de su categoría profesional y titulación y conocimiento requerido para su desempeño.

El Personal Laboral que preste sus servicios en el Ayuntamiento incluido en el ámbito de aplicación de este convenio, se clasificará en alguno de los siguientes grupos profesionales, en función de la titulación:

Grupo A1

Grupo A2

Grupo B.

Grupo C1.

Grupo C2.

40.1.- 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.

40.2.- 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.

40.3.- Grupo B

Requieren titulación de Técnico Superior.

40.4- 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 participantes, en un estudio organizativo menor, así como la realización de tareas que, aún 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 del personal laboral que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad del mismo y pudiendo ser ayudados por otro personal.

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.

40.4.1.- Puestos que están incluidos en este Grupo Profesional:

Mantenimiento de Instalaciones y otros servicios.

Animación Sociocultural.

40.5.- 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.



40.5.1.- Puestos que están incluidos en este Grupo Profesional:

Ayudante de Biblioteca.

Peón, Peona de Servicios Múltiples.

Jardinero, Jardinera y otros Servicios.

Conductor, Conductora del Servicio de Basuras.

Monitor, Monitora de Deportes.

Peón, Peona de Servicios múltiples (Encargado)

Director, Directora de la Banda de Música

Vigilante.

40.6.- Agrupaciones Profesionales (A.P.)

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.

40.6.1.- Puestos que están incluidos en este Grupo Profesional:

Conserje de Colegio y otros Servicios.

Conserje de Polideportivo.

Peón, Peona de Servicios Múltiples (Servicio de Basuras).

Limpiador, Limpiadora.

Artículo 41.- Movilidad Funcional.

Sin perjuicio de sus derechos económicos y profesionales derivados de las mejoras preexistentes a este convenio y con acomodamiento de lo dispuesto en el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores, la movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional, sólo será posible si existen además razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El Ayuntamiento deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a la RLPT.

La persona trabajadora tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen

CAPITULO VI JUBILACIÓN-FORMACIÓN-EMPLEO

Artículo 42.- Jubilación Parcial y Contrato de Relevo.

Para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial, en los términos establecidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, deberá acordar con el Ayuntamiento de Ólvega una reducción de jornada un máximo del 50% y el Ayuntamiento deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo, de acuerdo con lo establecido en el apartado siguiente, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por la persona trabajadora que se jubila parcialmente.

También se podrá concertar el contrato de relevo para sustituir a las personas trabajadoras que se jubilen parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme a lo establecido en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.



Artículo 43.- Formación.

El personal laboral tendrá el derecho y la obligación de mejorar su formación y su preparación. La Corporación Municipal propondrá los cursos de Formación Profesional, reciclaje o especialización de las personas trabajadoras que se consideren de interés para el adecuado cumplimiento de sus tareas.

El personal laboral tendrá derecho a los permisos retribuidos suficientes para la formación profesional, reciclaje o especialización. Dichos permisos serán concedidos por la Alcaldía en función del interés de los cursos en relación con el puesto de trabajo o las necesidades del Ayuntamiento.

Para la realización y asistencia a dichos cursos se concederán los permisos retribuidos correspondientes.

Cuando los cursos deban realizarse a instancia del Ayuntamiento, éste abonará al trabajador los gastos correspondientes, de acuerdo con lo establecido en la normativa legal vigente.

En el supuesto que dichos cursos se realicen a instancia del personal laboral el Ayuntamiento abonará hasta el 100% de los gastos correspondientes, de acuerdo con lo establecido en la normativa legal vigente.

43.1.- Carrera profesional

El personal laboral fijo, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo, podrá adquirir un nivel superior en un grado al correspondiente a su puesto de trabajo, con un máximo de dos grados en cada grupo o puesto ocupado por el trabajador, sin exceder el máximo intervalo establecido para cada grupo de pertenencia. A tal efecto, deberá acreditar la antigüedad y la realización de cursos de formación directamente relacionados con su puesto de trabajo o temas transversales, en los términos que se recogen en el cuadro siguiente, en función del grupo de clasificación al que pertenezca.

A1	8 años	400 horas
A2	8 años	300 horas
B	8 años	275 horas
C1	8 años	250 horas
C2	8 años	200 horas
AP	8 años	150 horas

De igual forma se tendrá en cuenta, la terminación de estudios académicos oficiales, a excepción de las titulaciones necesarias para el acceso al grupo o categoría que se ocupe de acuerdo a la siguiente valoración:

Licenciatura o Título de Grado: 75% del número de horas total anterior para cada Grupo.

Diplomatura: 50% del número de horas total anterior para cada Grupo.

Técnico Superior: 35% del número de horas total anterior par cada Grupo.

Bachiller o Técnico medio FP: 20% del número total de horas anterior para cada Grupo.

Antiguo FP1 y Escuela Oficial de Idiomas: 15% del número total de horas anterior para cada Grupo (15% nivel avanzado, 10% nivel intermedio, 5% nivel elemental).

Otras titulaciones académicas (Doctorado, Máster homologado, Postgrado, etc.): 40% del número total de horas anterior para cada Grupo.

Titulaciones no académicas que acrediten o habiliten para el ejercicio de una función o tarea en el puesto de trabajo: 15% del número total de horas anterior para cada Grupo.



Además de los dos niveles a que se refiere el párrafo primero del presente artículo, el/la trabajador/a podrá obtener un nivel más una vez que alcance 30 años de antigüedad y acredite las horas de formación exigidas anteriormente en función del grupo de pertenencia, cumpliendo el resto de los requisitos establecidos en el presente artículo, siempre que las horas de formación correspondientes a cursos se hayan realizado en los siguientes periodos de tiempo:

Grupos A1, A2 y B: 6 años anteriores a la solicitud.

Grupos C1, C2 y AP: 5 años anteriores a la solicitud.

El Ayuntamiento, en el plazo de seis meses desde la firma del presente Convenio, negociará con la representación de los /las trabajadores/as unas bases que regulen la carrera horizontal.

La formación alegada, deberá acreditarse fehacientemente, y guardar relación directa con la actividad profesional, función pública local, o enmarcada en el ámbito del acuerdo de Formación continua.

El/la empleado/a público que promocione a un Grupo superior podrá optar a la carrera horizontal regulada en este artículo a partir del nivel correspondiente al nuevo puesto de trabajo, sin que, en este caso, le sea exigible el cumplimiento de requisito de antigüedad si hubiera sido cumplido este requisito en otra promoción anterior efectuada desde su puesto de origen.

Artículo 44.- Formación de Reciclaje.

Los cursos de formación dirigidos a la renovación del Certificado de Aptitud Profesional (CAP) serán impartidos por el Ayuntamiento mediante medios propios o concertándolos con servicios ajenos.

El costo de la formación será a cargo del Ayuntamiento. El tiempo empleado a tal fin por los trabajadores se imputará al permiso retribuido establecido en el artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada al mismo por Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero.

CAPÍTULO VIII SEGURIDAD, SALUD LABORAL

Artículo 45.- Salud laboral.

Las partes firmantes del presente Convenio, se comprometen al desarrollo de la Protección de la Salud y la Seguridad en el Trabajo, al amparo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El derecho del personal laboral a un medio de trabajo seguro y saludable, se tiene que articular a través de la integración de la seguridad y salud laboral, en todos los estamentos de la empresa.

Artículo 46.- Planes de Evacuación y Emergencias.

La necesidad de realizar estos planes obliga al Ayuntamiento a que elabore un Plan de Emergencia y Evacuación para cada una de las dependencias.

Artículo 47.- Formación Seguridad y Salud de las Personas Trabajadoras.

El personal laboral tiene el derecho a participar en la formación y poner en aplicación una adecuada política de Seguridad y Salud en sus centros de trabajo, así como a facilitar la participación del personal laboral en la misma y a garantizar una formación práctica y teórica adecuada en esta materia del personal en el momento de la contratación, cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipo y materiales que puedan ocasionar riesgos para el propia persona trabajadora o para sus compañeros o compañeras o terceros.

Por su parte, el personal laboral está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada de trabajo o fuera de ésta, con la compensación que proceda.



La formación de la política de seguridad y salud en todos los centros partirá del análisis estadístico o casual de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales acaecidas en los mismos, de la detección e identificación de riesgos y de agentes materiales que puedan ocasionarlos, de las medidas y sistemas de prevención o protección utilizados hasta el momento.

En todo caso, deberá comprender los estudios de los proyectos necesarios para definir los riesgos más significativos por su gravedad o su frecuencia y para poner en práctica sistemas o medidas preventivas y de control e inspección de los mismos, así como los planes de formación y adiestramiento del personal que sean necesarios.

Los responsables de los centros dependientes del Ayuntamiento deberán conocer las Evaluaciones de Riesgos de sus Puestos de Trabajo y de las personas trabajadoras dependientes de ellos, para conocer los riesgos, identificarlos y eliminarlos y así organizarlos adecuadamente.

Los responsables de unidades en las que se realicen actividades calificadoras en las evaluaciones como actividad de riesgo medio o alto, deberán obtener la formación necesaria en prevención de riesgos laborales para estas actividades.

47.1.- Derechos del personal laboral en relación con la seguridad en el trabajo.

Todo personal laboral del Ayuntamiento, en relación con la protección de su salud en su puesto de trabajo, tendrá los siguientes derechos específicos:

- a) A los exámenes de vigilancia de la salud establecidos en la normativa vigente, con la periodicidad que corresponda y el contenido acordado con el Servicio de Prevención, con carácter voluntario.
- b) A conocer de forma detallada y concreta los riesgos a que está expuesto en su puesto de trabajo, así como a las evaluaciones de estos riesgos y a las medidas preventivas para evitarlos.
- c) A paralizar su trabajo si considera que se encuentra expuesto a un riesgo grave y no retornar a su puesto de trabajo hasta que no haya sido eliminado, salvo las excepciones previstas en la Ley.
- d) A participar a través de su representación o por sí mismo, en ausencia de éstos, en cuantas medidas puedan promover la seguridad y la salud en la persona trabajadora.
- e) A una formación preventiva específica sobre los riesgos de su puesto de trabajo, adaptada a los avances técnicos y repetida periódicamente, así como cuando cambie de puesto de trabajo o técnica de trabajo.
- f) Con el fin de atender una pequeña emergencia que no precise asistencia sanitaria especializada, el Ayuntamiento pondrá a disposición de los trabajadores y trabajadoras un pequeño botiquín, que será custodiado por el jefe o jefa de cada unidad y mantenido por el servicio de prevención ajeno, en el que habrá material básico de primeros auxilios.
- g) En los trabajos peligrosos se seguirán los protocolos de actuación establecidos para esa actividad.

Artículo 48.- Vigilancia de la Salud.

La actividad permanente de observación de la salud del personal será realizada por el Servicio de Prevención durante el tiempo de trabajo y se relacionará con los riesgos del propio puesto de trabajo. Incluirá una revisión médica general anual de carácter voluntario.

La realización de actividades puntuales de profundización, en forma de reconocimientos médicos, estará protocolizada y en cualquier caso tendrá relación con el trabajo realizado. Tanto los resultados de Vigilancia de la Salud como los del Reconocimiento médico serán confidenciales.

Artículo 49.- Política de Prevención ante Situaciones Especiales.

49.1- La protección del personal laboral sensible a determinados riesgos, con una discapacidad, trabajadoras embarazadas o en períodos de lactancia, se realizará mediante el Comité de



Seguridad y Salud, que tendrá en cuenta las disminuciones y limitaciones de la persona trabajadora y los puestos de trabajo compatibles, en relación a la Evaluación de Riesgos.

49.2- Cuando se produzcan variaciones en las condiciones de trabajo, ya sea por la introducción de nuevas tecnologías, instalaciones, nuevos productos, se realizará la consulta previa a la RLPT. En todo caso el procedimiento que se establezca tendrá en cuenta la seguridad en el trabajo, la higiene industrial y la ergonomía.

49.3- Para los Puestos de trabajo calificados como Tóxicos o Peligrosos en las Evaluaciones de Riesgos, el Comité de Seguridad y Salud o la Comisión Paritaria podrá proponer sistemas de compensación horaria, con limitación de los tiempos de exposición cuando los riesgos tengan la posibilidad de ser evitados.

49.4- Aquellas personas trabajadoras que por una situación de salud sean incapaces de desarrollar su trabajo normal, previos los informes médicos justificativos convenientes, serán remitidas al servicio médico del Servicio de Prevención para que valore la conveniencia de proponer un cambio de puesto.

Artículo 50.- Derechos de las Trabajadoras Embarazadas.

Las trabajadoras del Ayuntamiento que se encuentren en estado de gestación, se adscribirán a puestos cuyas tareas a realizar no comporten riesgos para el embarazo, sin detrimento alguno de sus retribuciones habituales.

En el supuesto que el Ayuntamiento no pueda proporcionar puestos o funciones adecuadas, las trabajadoras podrán acogerse a la situación de licencia por riesgo para el embarazo, en los términos previstos en la Ley 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la Ley General de la Seguridad Social.

Artículo 51.- Trabajos en Pantallas.

El Ayuntamiento vendrá obligado a proporcionar a las personas trabajadoras que presten sus servicios de forma total o parcial ante terminales de ordenador, pantallas, etc., todas aquellas medidas de protección necesarias para prevenir los peligros de enfermedad o accidente derivados de su trabajo, de acuerdo con lo previsto del el R.D. 488/1997, de 14 de abril.

Artículo 52.- Equipos de Protección Individual (EPI's).

El Ayuntamiento facilitará a sus trabajadores y trabajadoras los Equipos de Protección Individual necesarios para cada actividad, reponiéndose los mismos en el momento de su deterioro.

Todo el personal laboral tendrá derecho a los elementos de protección personal que determinen las normas de Seguridad y Salud en el trabajo. El delegado o delegada de prevención (Comité de Seguridad y Salud) asumirá la competencia de redactar propuestas graduales sobre necesidades de uniformes, calzados, guantes y cualquier otra dotación de medios materiales, habilitación de vestuarios, etc., así como botiquines de primeros auxilios a fin de programar con suficiente antelación las correspondientes dotaciones presupuestarias en orden a la mejora paulatina de los medios de prevención y de salud correspondientes en los distintos centros de trabajo.

Artículo 53.- Ropa de Trabajo.

El Ayuntamiento facilitará al personal laboral prendas de trabajo, vestuario y elementos de protección personal con la periodicidad adecuada. Todos los elementos estarán debidamente homologados, de acuerdo con las normas reglamentarias vigentes y se velará por la calidad de las mismas.

El Comité de Prevención y Salud negociará con el Ayuntamiento la ropa de trabajo en cada uno de los periodos del año (ropa de invierno y ropa de verano) así como su reposición y caducidad.

**CAPITULO IX
CAPACIDAD DISMINUIDA – SEGURO–PRESTACIONES SOCIALES***Artículo 54.- Capacidad Disminuida.*

En el supuesto de personas trabajadoras que por prescripción médica tengan disminución de su capacidad física y no puedan desempeñar su cometido habitual, el Ayuntamiento les acoplará en un puesto de trabajo compatible con su estado conservando las retribuciones de su puesto de trabajo original.

Artículo 55.- Seguros.

El Ayuntamiento de Ólvega contratará un seguro de accidentes para el personal laboral que incluya infarto cerebral y de miocardio durante las 24 horas del día. La RLPT participará en la selección de la compañía aseguradora.

Artículo 56.- Seguro de Responsabilidad civil.

En el supuesto de responsabilidad del personal laboral por actuaciones en el ejercicio de la actividad municipal, en las que intervenga culpa o negligencia, el Ayuntamiento responderá de la cantidad objeto de indemnización. En tales casos, el Ayuntamiento proporcionará a la persona trabajadora la asistencia letrada que fuese necesaria.

Las indemnizaciones que sean exigibles por razón de daños a las personas, animales o cosas originadas por el uso y circulación de vehículos y máquinas del Ayuntamiento, siempre que sean conducidos por personal habilitado para ello y en prestación de servicios autorizados, serán abonados por el Ayuntamiento cuando excedan o no estén cubiertos por el seguro obligatorio de responsabilidad civil derivado del uso y circulación de vehículos de motor, siempre que no concurren dolo, negligencia grave o ignorancia inexcusable.

Del mismo modo se cubrirán mediante el referido seguro de responsabilidad civil las indemnizaciones en que pudiera incurrir el resto del personal laboral en el ejercicio de los cometidos específicos de su puesto de trabajo.

El Ayuntamiento asumirá, en todo caso, el pago de las indemnizaciones en que pudiera haber incurrido dicho personal, pero tales indemnizaciones podrán ser exigidas al personal afectado siempre que la responsabilidad que origina la indemnización derive de dolo, negligencia grave o ignorancia inexcusable.

Tal petición se llevará a cabo previa incoación e instrucción del oportuno expediente contradictorio, en el que en todo caso, se dará audiencia al interesado.

En el caso de personal conductor, cuando fuese sancionado o condenado con retirada del permiso de conducir y siempre que la sanción no haya sido impuesta en virtud de sentencia penal y con una duración menor a 6 meses, se reconocerá durante ese tiempo la percepción del 50% de los complementos que tiene asignados, sin perjuicio de la prestación de servicios en otros cometidos.

Artículo 57.- Anticipos.

Se reconoce al personal laboral el derecho de un anticipo de hasta dos mensualidades completas, reintegrables en cuotas mensuales sin intereses, en un período de hasta dos años. Todo personal laboral 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 58.- Prestaciones.

Se reconocen al personal laboral del Ayuntamiento de Ólvega las prestaciones establecidas en el anexo II.



Tendrá derecho a las mismas el personal laboral fijo o temporal con una antigüedad mínima de un año en el Ayuntamiento.

Artículo 59.- Fondo de Acción Social.

El Fondo de Acción Social está destinado a financiar gastos sanitarios o farmacéuticos del personal laboral o de sus descendientes de primer grado beneficiarios, afectados por enfermedad grave, en los términos del R.D. 1148/2011. Dicho fondo se dotará anualmente con 6.000 euros, en el caso de que hubiera peticiones con derecho a percibir la ayuda.

Las solicitudes se presentarán antes del día 31 de octubre de cada año, aportando los documentos justificativos de cualquier tipo de gasto sanitario o farmacéutico para el que se solicite ayuda, no superando la subvención que se conceda el 80% del gasto real, descontando las cantidades financiadas por la Seguridad Social u otras Instituciones. Si hubiera varias solicitudes y se superará el importe de la dotación del fondo, se prorrateará entre todas ellas en proporción a su cuantía.

El Ayuntamiento, previo acuerdo con la RLPT, podrá detraer el porcentaje que se determine, para atender situaciones concretas y extraordinarias de carácter social que hayan podido producirse a lo largo del ejercicio, antes de proceder a la atención de las solicitudes recibidas.

59.1.- Subvención Mensual.

El personal afectado por este Convenio que tenga a su cargo familiares de primer grado afectados por discapacidades 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 de la persona interesada de no percepción de ninguna cantidad por dicho concepto.

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

Artículo 60.- 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.

El personal que, en el momento de su jubilación, voluntaria o forzosa, lleve prestados diez 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 X RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 61.- Principios Generales.

El Personal Laboral podrá ser sancionado de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en este capítulo. Toda sanción requerirá comunicación escrita a la persona trabajadora, haciéndose constar la fecha y motivo de la misma.

Artículo 62.- Graduación de las Faltas.

Las faltas disciplinarias de las personas trabajadoras, 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 63. Faltas Leves.

Serán faltas leves las siguientes:

- a) La incorrección con el público y con los compañeros o compañeras o personal subordinado.
- 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 64. 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 o trabajadoras 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, públicas o privadas 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 65. 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 la ciudadanía.
- 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 66. 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.

Se procederá a 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 67.- Formas y efectos de las sanciones.*

Todas las sanciones, salvo las leves, que conlleven suspensión de empleo y sueldo, requerirán la notificación por escrito a la persona trabajadora conforme a lo previsto en el art. 55 del E.T, y la tramitación previa de expediente disciplinario cuya iniciación se comunicará a la representación del personal laboral y a la persona interesada, dándose audiencia a este y participando aquellos en el mismo.

Cuando el expediente afecte a un representante legal de los trabajadores y trabajadoras se procederá a la apertura de expediente contradictorio, oyendo a las personas afectadas y a la Representación Sindical.

Artículo 68.- 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 69.- Responsables Jerárquicos.

Los Jefes o Jefas o superiores que toleren o encubran las faltas del personal subordinado incurrirán en responsabilidad y sufrirán la sanción que corresponda a la falta encubierta, en su grado máximo.

Artículo 70.- Comunicación de Faltas de Respeto.

Todo trabajador o trabajadora podrá dar cuenta por escrito a través de sus RLT, 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.

Artículo 71.- Comunicación de la afiliación sindical.

Los trabajadores que deseen que su afiliación a un Sindicato conste en el Ayuntamiento, a efectos de lo dispuesto en el último párrafo del apartado 1 del artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores, deberán notificárselo por escrito, teniendo aquél obligación de acusar recibo de la comunicación.

CAPÍTULO XI GARANTÍAS SINDICALES

Artículo 72.- Derechos sindicales.

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

Artículo 73.- Secciones Sindicales.

El conjunto de afiliados y afiliadas 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 o Delegada Sindical que gozará de las mismas Garantías y Derechos que el Delegado de Personal.

Artículo 74.-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 la representación sindical y asesores o asesoras a las reuniones de la Comisión Negociadora, de la Comisión Paritaria u otros Órganos que sean convocados por el



Ayuntamiento, no producirá descuento de los créditos de horas sindicales a que aquellos tienen derecho.

- c) Los Delegados y Delegadas 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 y Delegadas de Personal de los créditos de horas sindicales requerirá comunicación previa a la Alcaldía, que dispondrá lo necesario de manera que no quede perjudicado este derecho.

Artículo 75.-Garantías sindicales.

1. Los Delegados y Delegadas de Personal, tendrán derecho a ser informados y consultados por el Ayuntamiento sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a las personas trabajadoras, así como sobre la situación del Ayuntamiento y la evolución del empleo en el mismo, en los términos previstos en este artículo.

Se entiende por información la transmisión de datos por el Ayuntamiento a la RLT, a fin de que éste tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen.

Por consulta se entiende el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre el Ayuntamiento y la RLPT sobre una cuestión determinada, incluyendo, en su caso, la emisión de informe previo por parte del mismo.

En la definición o aplicación de los procedimientos de información y consulta, el Ayuntamiento y la RLPT actuarán con espíritu de cooperación, en cumplimiento de sus derechos y obligaciones recíprocas, teniendo en cuenta tanto los intereses del Ayuntamiento como los de las personas trabajadoras.

Asimismo la RLPT tendrá derecho a ser informada y consultada sobre todas las decisiones del Ayuntamiento que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y los contratos de trabajo. Igualmente tendrá derecho a ser informada y consultada sobre la adopción de eventuales medidas preventivas.

A la RLPT se le dará una 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.

Lo dispuesto en el presente artículo se entenderá sin perjuicio de las disposiciones específicas previstas en otros artículos del E. T. y EBEP o en otras normas legales o reglamentarias.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

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

Segunda.- 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.

Tercera.- Adhesión al SERLA. Las partes firmantes de este Convenio acuerdan expresamente someterse con carácter obligatorio a los procedimientos de conciliación y mediación del Organismo de Resolución Extrajudicial de los Conflictos Laborales de Castilla y León (SERLA), para la resolución de los conflictos individuales surgidos entre el Ayuntamiento de Ólvega y el personal laboral a su servicio en las siguientes materias:

- Reclamaciones individuales sobre clasificación profesional, movilidad funcional y trabajo de superior o inferior grupo profesional y movilidad geográfica.



- Reclamaciones individuales sobre modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo.
- Reclamaciones individuales en materia de traslados y desplazamientos.
- Discrepancias en materia de determinación del período de disfrute de vacaciones, licencias, permisos y reducciones de jornada, incluidos los vinculados con el cuidado de hijos y familiares.
- Despido individual.

En el procedimiento ante el SERLA se podrán resolver asimismo las prestaciones retributivas o económicas derivadas directa o inmediatamente de las prestaciones relativas a las materias señaladas en los cinco apartados anteriores.

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 Colectivo se dará traslado a la Oficina Territorial de Trabajo y se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia de Soria.



ANEXO I

RETRIBUCIONES MENSUALES DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE ÓLVEGA. AÑO 2023.

<i>Puesto</i>	<i>Grupo</i>	<i>Salario Base</i>	<i>Compl. Puesto</i>	<i>Compl. Específico</i>
Mantenimiento de instalaciones y otros servicios	C1	836,41	432,54	535,64
Animación sociocultural	C1	836,41	432,54	535,64
Ayudante de biblioteca	C2	696,13	432,54	535,64
Peón de servicios múltiples	C2	696,13	380,39	339,81
Jardinería y otros servicios	C2	696,13	432,54	535,64
Conserjería del Colegio y otros servicios	AP	637,14	328,24	280,20
Conserjería y limpieza del Polideportivo	AP	637,14	328,24	345,17
Peón/a de servicios múltiples (Servicio Basura)	AP	637,14	380,39	380,50
Conductor/a (Servicio Basura)	C2	696,13	406,52	503,58
Monitor deportivo	C2	696,13	432,54	535,64
Peón/a de servicios múltiples (Encargado/a)	C2	696,13	380,39	453,73
Limpieza	AP	637,14	328,24	339,81
Dirección Banda de Música	C2	696,13	432,54	991,01
Vigilancia	C2	696,13	380,39	495,04
Punto limpio	AP	637,14	380,39	430,83
Gerocultura	AP	637,14	354,35	258,64
Técnico Juventud	C2	696,13	432,54	535,64
Conserje Autobuses	AP	637,14	380,39	320,57

BOPSO-101-04092023

*Se establece un complemento de disponibilidad para el encargado de servicios y teléfono de 225,05 euros.

ANEXO II

GRUPOS Y SUBGRUPOS PROFESIONALES.

<i>Puesto</i>	<i>Grupo</i>
Mantenimiento de instalaciones y otros servicios	C1
Animación sociocultural	C1
Ayudante de biblioteca	C2
Peón de servicios múltiples	C2
Jardinería y otros servicios	C2
Conserjería del Colegio y otros servicios	AP
Conserjería y limpieza del Polideportivo	AP
Peón/a de servicios múltiples (Servicio Basura)	AP
Conductor/a (Servicio Basura)	C2
Monitor deportivo	C2
Peón/a de servicios múltiples (Encargado/a)	C2
Limpieza	AP



Dirección Banda de Música	C2
Vigilancia	C2
Punto limpio	AP
Gerocultura	AP
Técnico Juventud	C2
Conserje Autobuses	AP

ANEXO III

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
Gafas completas bifocales	44,00
Sustitución de cristales, cada uno	7,70
Lentillas, cada una	22,00
Gafas-Tele lupa	72,60
Sustitución cristales-tele lupa, 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, 28 de agosto de 2023. – La Jefa de la Oficina Territorial, Noemí Molinuevo Estefano
2035