



**ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA**

**JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN**  
**DELEGACIÓN TERRITORIAL DE SORIA**  
OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

*RESOLUCIÓN de 13 de noviembre de 2017, 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.*

Convenio o Acuerdo: VI Convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Ólvega.

Expediente: 42/01/0019/2017.

Fecha: 13/11/2017.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Destinatario: Fernando Baila Villar.

Código 42000262011997.

Visto el texto del convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Ólvega, con código de convenio número 42000262011997, suscrito de una parte por representantes del Ayuntamiento de Ólvega y por la otra por los representantes de los trabajadores asesorados por miembros del sindicato CC.OO., y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 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, esta Oficina Territorial de Trabajo

**RESUELVE:**

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*.

**VI CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL  
DEL AYUNTAMIENTO DE ÓLVEGA. AÑO 2017 – 2020**

**CAPÍTULO PRIMERO**  
**Disposiciones generales**

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

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

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

El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente de su firma, aunque causará efectos desde el 1 de enero de 2017, permaneciendo en vigor hasta el día 31 de diciembre de 2020.

El Convenio se entenderá prorrogado por años naturales en sus mismos términos, salvo que medie denuncia en tiempo y forma presentada por cualquiera de las partes firmantes. Dicha denuncia podrá formularse durante el último trimestre en que expire su vigencia o mientras dure cualquiera de sus prórrogas. En caso de denuncia, dichas partes se comprometen a iniciar negociaciones para un nuevo acuerdo en el plazo de dos meses como máximo a partir de aquella.

BOPSO-131-20112017



Si llegase el 31 de diciembre de 2020 o de cualquiera de sus prórrogas y no se hubiera aprobado nuevo Convenio, el prorrogado mantendrá su vigencia de manera automática por años naturales en sus propios términos.

Podrán celebrarse reuniones conjuntas o mixtas con la comisión Paritaria del Personal funcionario.

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

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

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

*Artículo 4.- Comisión Paritaria.*

En el momento de la firma del presente convenio, se constituirá una Comisión Paritaria que tendrá como funciones propias las de aplicación, interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente acuerdo. Estará integrada por tres personas en representación del Ayuntamiento de Ólvega, en la misma proporción que tengan los grupos municipales de la Corporación y tres en representación del Personal Laboral. A sus reuniones podrá asistir personal asesor de las centrales sindicales representativas y por parte del Ayuntamiento. Los acuerdos de la Comisión Paritaria tendrán la misma eficacia práctica en materia de interpretación, que lo pactado en el convenio. Para la adopción de acuerdos se requerirá la aprobación de cada una de las partes. La Comisión Paritaria se reunirá a petición de una de las partes, previa comunicación. Será convocada por el Ayuntamiento y deberá reunirse en un período máximo de 15 días desde la petición.

Los trabajadores y la empresa se podrán dirigir por cualquier medio, tanto verbal como escrito, a sus respectivos representantes de la Comisión Paritaria a fin de que si, lo consideran oportuno, soliciten la convocatoria de una reunión de la misma a los efectos de aplicación e interpretación del convenio.

Del mismo modo se actuará cuando se trate de solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

*Artículo 4 bis.- Comisión de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.*

Se crea una Comisión de Igualdad de Oportunidades, la cual está integrada por las personas miembros de la Comisión Paritaria. Se constituirá en el plazo máximo de un mes a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, dotándose de un reglamento interno el día de su constitución.

Especialmente, la comisión velará por la igualdad de oportunidades en materia de acceso al empleo y contratación, formativa y de desarrollo de carrera, de promoción, retributiva, de clasificación profesional, de ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación de la vida familiar, laboral y personal y de prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

La Comisión para la Igualdad de Oportunidades se compromete a elaborar un diagnóstico y un plan de igualdad de oportunidades para la plantilla del Ayuntamiento en el plazo máximo de 3 meses a partir de su constitución. Para ello se pondrá a su disposición los medios necesarios para el correcto desempeño de su función (información documental, a ser posible en soporte informático, crédito horario y equipamiento necesario).



Tanto las organizaciones sindicales como el Ayuntamiento podrán asistir acompañadas por personas expertas en materia de igualdad de oportunidades, a las reuniones que convoque la Comisión de Igualdad.

Los trabajadores y las trabajadoras, acogidos a este convenio podrán dirigirse a esta Comisión directamente o a través de su representación, cuando estimen que se ha producido o se pueda producir una situación discriminatoria por razón de sexo.

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

La organización, racionalización y distribución del trabajo es competencia exclusiva de la Corporación Municipal, que obligada a prestar el mejor servicio a los vecinos y vecinas, adaptará cuantas tareas y responsabilidades procedan, tendentes a la mejora y calidad del servicio, previo tratamiento con la representación del personal laboral de acuerdo a la legislación vigente. La representación sindical podrá elevar propuestas para la mejora del servicio, racionalización y distribución de recursos humanos y atención adecuada al vecindario.

## CAPÍTULO SEGUNDO Condiciones retributivas

*Artículo 6.- Conceptos retributivos.*

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

*Artículo 7.- Retribuciones básicas.*

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

b) Antigüedad: todos los trabajadores y trabajadoras percibirán mensualmente la cantidad que corresponda por cada tres años prestados en cualquier Administración Pública, en idéntica cuantía que la establecida como trienios del personal funcionario, según su categoría.

c) Pagas extraordinarias: todos los trabajadores y trabajadoras percibirán dos pagas extraordinarias en los meses junio y diciembre correspondientes cada una de ellas a: sueldo base, antigüedad y los complementos de destino y específico correspondiente.

Con carácter general, el sueldo, trienios y pagas extraordinarias del personal laboral serán equivalentes a los fijados para cada grupo funcional en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, según los grupos de titulación establecidos en este convenio y complemento de destino de cada puesto.

*Artículo 8.- Complementos salariales.*

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

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

c) Horas extraordinarias: las horas extraordinarias sólo se prestarán por necesidades del servicio, teniendo en cuenta el límite legal de 80 horas anuales. En días laborables se compensarán con tiempo de descanso como permiso retribuido en días igualmente laborables, a razón de 1,5



horas de descanso por hora extraordinaria prestada. En sábados, domingos y festivos se compensarán con tiempo de descanso como permiso retribuido en días laborables, a razón de dos horas de descanso por cada hora extraordinaria prestada.

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

Excepcionalmente, cuando por necesidades del servicio no se puedan compensar con tiempo de descanso, las horas extraordinarias se abonarán a razón de 12 euros si se prestan en día laboral y 15 si se realizan en sábados, domingos o festivos.

d) Trabajos de superior categoría: Aquel personal laboral que eventualmente deba desempeñar trabajos o funciones de superior categoría a los de su grupo, por necesidades de servicio, percibirán con carácter provisional una cuantía igual a la diferencia de 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 9.- Indemnizaciones por razón de servicio.*

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

## CAPÍTULO TERCERO

### **Clasificación, selección, provisión y promoción profesional**

*Artículo 10.- Relación de puestos de trabajo.*

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

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

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

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



sonal perteneciente al grupo profesional superior o de propia dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión. Requieren titulación académica universitaria de grado.

Grupo B: Requieren titulación de Técnico Superior.

Grupo C1: Se incluyen en este grupo aquellas categorías que, en general, integran puestos de trabajo que gestionan procesos y procedimientos administrativos con responsabilidad sobre su ejecución o que coordinan desde la vertiente administrativa las actividades de ámbitos o unidades funcionales concretas. Se incluyen también funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de participantes, en un estudio organizativo menor así como la realización de tareas que, aun sin suponer responsabilidad 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 u 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.

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

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



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

Con la aprobación del presupuesto anual, el Ayuntamiento de Ólvega aprobará la relación de los puestos de trabajo del personal laboral. En el mes siguiente se publicará la plantilla de personal laboral fijo, con explicación del puesto de trabajo que ocupa, grupo, categoría profesional y antigüedad. Al mismo tiempo se publicarán las vacantes existentes, las cuales saldrán a Oferta Pública de Empleo. Se constituirán bolsas de empleo, para aquellas categorías profesionales que se requiera contrataciones de manera temporal, cuando se realicen procesos de cobertura.

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

*Artículo 12.- Selección de Personal.*

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

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

En los procesos de selección de personal el Ayuntamiento de Ólvega dará participación a los representantes sindicales.

En aquellos procesos selectivos derivados de subvenciones concedidas por otras Administraciones Públicas, se procederá a la consulta de la representación sindical.

*Artículo 13.- Participación sindical en tribunales.*

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

*Artículo 14.- Información sobre contratos.*

De todas las contrataciones que se efectúen de personal laboral, sea cual sea el tipo de contrato, se dará inmediata comunicación y copia básica del contrato a la representación sindical.

## CAPÍTULO CUARTO

### **Prestación de servicios, condiciones laborables, asistenciales y sociales**

*Artículo 15.- Jornada laboral.*

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

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

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.



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

Se establece una jornada continua, de 7:30 a 15:00 horas, para el personal de oficios durante los meses de abril, mayo, junio, julio, agosto y septiembre, y una jornada partida, de 8:00 a 13:00 horas y de 14:30 a 17:00 horas, el resto de meses del año.

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

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

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

Anualmente y en función de la naturaleza del puesto y de las funciones del centro de trabajo se procederá a negociar los correspondientes calendarios laborales, 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, 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

El calendario será elaborado por el Ayuntamiento y, previa su aprobación, sometido a la negociación en una Comisión integrada por un representante de cada Sección Sindical y por parte del Ayuntamiento, quien determine. 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 o Comisión a tal efecto, se habrá elaborado calendarios tipo que, en unificación de criterios, servirá de base en la negociación precitada.

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

En los calendarios de trabajo vendrá determinada la jornada en cómputo anual en los casos en que proceda, así como los días adicionales a que se tenga derecho por razón de excesos de jornada u otros.

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.

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

El calendario laboral siempre deberá respetar el derecho a dos días continuados de descanso por cada período semanal 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 representación sindical, siempre respetando un descanso mínimo, tal y como establece la Ley, de 36 h. continuadas.

BOPSO-131-20112017



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 15. Bis. Días de ausencia sin deducción de retribuciones.*

Las ausencias y faltas de puntualidad o permanencia del personal, en las que se aleguen causas de enfermedad, incapacidad temporal 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 Jefe del Servicio respectivo.

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.

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

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 reglamentaria proceda. El comunicado de alta médica será presentado durante el primer día hábil siguiente a su fecha de expedición.

*Artículo 16.- Vacaciones.*

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

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

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

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

Al menos, la mitad de las vacaciones deberán ser disfrutadas entre los días 1 de junio 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.





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

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

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

Días de vacaciones por antigüedad:

- 15 años de servicio: 1 día hábil.
- 20 años de servicio: 2 días hábiles.
- 25 años de servicio: 3 días hábiles.
- 30 o más años de servicio: 4 días hábiles.

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

*Artículo 17.- Permisos.*

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:

*Permisos de carácter general.*

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

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

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, 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.

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

c) 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.

BOPSO-131-20112017



- 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 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.

- Los de asistencia, por parte del personal laboral que tengan 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.

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

e) 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.

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

g) Por matrimonio o unión de hecho inscrita en el Registro de Uniones de Hecho, quince días naturales e ininterrumpidos, pudiéndose disfrutar a lo largo del año.

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 o enfermedad grave de un familiar y de matrimonio, 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.

*Permiso de maternidad y paternidad.*

a) Permiso por parto: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo o



hija a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la funcionaria siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor o progenitora podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor o progenitora disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor o progenitora podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

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

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

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

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

b) Permiso por parto o adopción o acogimiento, tanto pre adoptivo como permanente o simple: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del o la menor adoptada o acogida y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección de la persona interesada, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso una o un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de las personas interesadas, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en períodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad de la persona menor adoptada o acogida.

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.

BOPSO-131-20112017



-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 del mismo, 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 fijará 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.

c) Si fuera necesario el desplazamiento previo de los o las progenitoras al país de origen del o la adoptada, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este período exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto pre adoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

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

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

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



El personal laboral que haya hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el período de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

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

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

A efectos de lo dispuesto en esta letra se incluye dentro del concepto de hijo o hija, tanto al que es por consanguinidad como por adopción o acogimiento con carácter pre adoptivo o permanente.

El derecho regulado en este apartado es compatible y acumulable a la reducción de jornada por razón de guarda legal.

c) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer en el hospital a continuación del parto, el personal laboral tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

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

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

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

i) Por ser preciso atender el cuidado de un o una familiar de primer grado, el personal laboral tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta 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.

BOPSO-131-20112017



Por el tiempo indispensable para acudir, por necesidades propias o del cónyuge o pareja de hecho legalmente inscrita o de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, a consultas, tratamientos o exploraciones de tipo médico durante la jornada de trabajo, cuando los centros donde se efectúe no tengan establecidas horas de consulta que permitan acudir fuera de las horas de trabajo.

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

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

j) 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 18 años.

*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 violencias 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 reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

*Artículo 17 bis.- Días de asuntos propios.*

Serán los establecidos en cada año por la legislación vigente.

Por asuntos particulares podrá disfrutar hasta un máximo de seis días que se distribuirán a conveniencia del personal laboral a lo largo de todo el año. 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 coincida en sábado.

Además de los días de libre disposición establecidos por cada Administración Pública, 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.

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 17 ter.- Licencia por asuntos propios.*

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 18.- Excedencias.*

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

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

2.1.- Excedencia por cuidado de hijos. El Personal Laboral tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada uno de sus hijos tanto sean por naturaleza, como por adopción o acogimiento permanente o de forma provisional o 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 vengán precedidas de una reducción de jornada, las cotizaciones durante la misma se computarán incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido sin dicha reducción.

2.2.- Excedencia por cuidado de otros familiares. El Personal Laboral también tendrá derecho a una excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida. A efectos de cotizaciones se estará a lo dispuesto en el apartado anterior.

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

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

2.3.- Excedencia voluntaria por agrupación familiar. También podrán obtener excedencia voluntaria los trabajadores o 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.

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

2.5.- Excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público.



Podrá concederse excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público a aquellos trabajadores o trabajadoras que pasen a prestar servicios en organismo 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.

## 2.6.- 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 desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este 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.

### *Artículo 19.- Cursos de formación.*

El personal laboral tendrá el derecho y la obligación de mejorar su formación y su preparación. La Corporación propondrá los cursos de Formación Profesional, reciclaje o especialización de los trabajadores y 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 de Olvega.

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 60% de los gastos correspondientes, de acuerdo con lo establecido en la normativa legal vigente.

### *Artículo 20.- Bajas por I.T.*

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

BOPSO-131-20112017





La presente regulación se establece al amparo de lo establecido en el artículo 9.2 del Real Decreto Ley 20/2012 de 13 de julio, y ha sido objeto de negociación conforme lo previsto en el artículo 37.1 del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Ley 7/2007 de 13 de abril.

### *Porcentajes de complemento.*

Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales, la presentación reconocida por la Seguridad Social será complementada, desde el primer día, hasta alcanzar como máximo el cien por cien de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al causarse la incapacidad.

Complemento retributivo, desde el primer día, hasta alcanzar el cien por cien de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad en los siguientes supuestos:

- a) Hospitalización, entendida como un ingreso de más de veinticuatro horas (no siendo suficiente a estos efectos la atención del personal laboral en servicios de urgencias hospitalarias).
- b) Intervención quirúrgica, ya sea hospitalaria o realizada en consultorio médico.
- c) Enfermedad grave de las contempladas en el anexo I de esta normativa, anexo que se considera como listado de enfermedades graves sin carácter de “*numerus clausus*”, incluyendo por tanto cualquier enfermedad que se considere grave por parte del facultativo.
- d) Embarazo de riesgo o avanzado estado de gestación (entendiéndose por tal el último trimestre del embarazo).
- e) Maternidad.
- f) Enfermedades altamente contagiosas, con riesgo de epidemia declarado por el Ministerio de Sanidad o con especial incidencia en la Administración local concreta.
- g) Porcentaje individual de incapacidad temporal por contingencias comunes en el período anual precedente inferior al señalado en el anexo II de esta normativa como porcentaje base de referencia.

### *Artículo 21.- 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. El representante sindical participará en la selección de la compañía aseguradora.

### *Artículo 22.- 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 con la que fuese sancionado. En tales casos, el Ayuntamiento proporcionará al trabajador o 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, del 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 este personal, sin perjuicio de su prestación de servicios en otros cometidos.

#### *Artículo 23.- Anticipos.*

Se reconoce al personal laboral 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 24.- Servicios auxiliares.*

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

#### *Artículo 25.- Seguridad e higiene.*

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.

#### *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.

#### *Formación.*

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 propio trabajador o 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 y de los empleados dependientes de ellos, para conocer los riesgos, identificarlos y eliminarlos ya sí 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.

### *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 el trabajador o 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.

### *Vigilancia de la salud.*

Como actividad permanente de observación de salud del personal, será realizada por el Servicio de Prevención, durante el tiempo de trabajo y se relacionará con los riesgos del puesto de trabajo e 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 del Reconocimiento médico serán confidenciales.

### *Política de prevención ante situaciones especiales.*

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 Segu-



ridad y salud, que tendrá en cuenta las disminuciones y limitaciones del trabajador o trabajadora y los puestos de trabajo compatibles, en relación a la Evaluación de Riesgos.

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 representación de los trabajadores y trabajadoras. En todo caso el procedimientos que se establezca, tendrá en cuenta la seguridad en el trabajo, la higiene industrial y la ergonomía.

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.

Aquellos trabajadores y trabajadoras que por una situación de salud sean incapaces de desarrollar su trabajo normal, previos los informes médicos justificativos convenientes, serán remitidos al servicio médico del Servicio de Prevención para que valore la conveniencia de que esa persona cambie de puesto, turnos o destinos.

#### *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 perjuicio alguno de sus retribuciones habituales; especialmente se evitará el trabajo en horario nocturno.

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 hombre y la Ley General de la Seguridad Social.

#### *Trabajos en pantallas.*

El ayuntamiento vendrá obligada a proporcionar a los trabajadores y trabajadoras que presen 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.

#### *Elementos de protección.*

Todo 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 redacte propuestas graduales sobre necesidades de uniformes, calzados, guantes y cualquiera otra dotación de medios materiales, habilitación de vestuarios, etc. , así mismo 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.

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.

#### *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.

BOPSO-131-20112017



*Artículo 25 bis.- Acoso sexual y acoso por razón de sexo.*

*Definiciones.*

ACOSO SEXUAL es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Tiene dos manifestaciones:

Chantaj sexual o acoso de intercambio. Se produce cuando se fuerza a una trabajadora o trabajador a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo.

Acoso ambiental. Se produce cuando una conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma. Las conductas que se pueden englobar en este concepto pueden ir desde piropos, bromas “machistas” o comentarios sobre la vida privada de la trabajadora o trabajador, hasta requerimientos de tipo sexual.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

*Procedimientos de prevención y actuación*

La Comisión de Igualdad que se cree desarrollará medidas de igualdad, contenidas o no en un plan de igualdad, dirigidas a prevenir el acoso ya sea sexual, por razón de sexo y un procedimiento específico para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

*Artículo 26.- Prestaciones sanitarias.*

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, así como sus cónyuges y descendientes menores de 21 años, siempre que se encuentren en situación de desempleo en el momento en que se produjo el hecho causante de la prestación y durante los seis meses anteriores.

*Artículo 26 bis.- Fondo de Acción Socio-Sanitaria.*

Se crea un Fondo de Acción Socio-Sanitaria 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 5.000 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 superara el importe de la dotación del fondo, se prorrateará entre todas ellas en proporción a su cuantía.

El Ayuntamiento, previo acuerdo con la parte sindical, 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 sanitarias recibidas.

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



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

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

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

El personal laboral a los 60 años de edad tendrá derecho a acceder a la jubilación parcial contemplada en los artículos 165 y 166 del texto refundido de la Ley de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio, el Capítulo III del Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre y la Ley 40/2007 de 4 de diciembre, por los que se regula la seguridad social a los trabajadores o trabajadoras contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial. El ayuntamiento realizará con el trabajador o trabajadora un contrato a tiempo parcial y acordará con este la forma y periodos de prestación de la jornada que corresponda a lo largo del período correspondiente. El Ayuntamiento tendrá que realizar las obligaciones legales que le correspondan, contratando a una persona en los términos regulados en dicha normativa.

## CAPÍTULO QUINTO Condiciones sindicales

### *Artículo 28. 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 29. 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 30. Otros derechos sindicales.*

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

B) La asistencia de la representación sindical y asesores o asesoras a las reuniones de la Comisión Negociadora u otros Órganos que sean convocados por el Ayuntamiento, no producirá descuento de los créditos de horas sindicales a que 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.

## CAPÍTULO SEXTO Régimen disciplinario

### *Artículo 31.*

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



## *Artículo 32.*

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

## *Artículo 33. Faltas leves.*

Serán faltas leves las siguientes:

- a) La incorrección con el público y con los compañeros o 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 34. Faltas graves.*

Serán faltas graves las siguientes:

- a) La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.
- b) El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
- c) La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.
- d) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas en materia de seguridad e higiene en el trabajo.
- e) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.
- f) las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días al mes y menos de diez.
- g) La simulación de enfermedad o accidente.
- h) La connivencia en las faltas de otros trabajadores 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 35. Faltas muy graves.*

Serán faltas muy graves:



a) El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y a los respectivos Estatutos de Autonomía de las Comunidades Autónomas y Ciudades de Ceuta y Melilla, en el ejercicio de la función pública.

b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.

c) El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.

d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a 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 36. Sanciones.*

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

a) Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.

BOPSO-131-20112017





- Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.

- Suspensión del derecho a concurrir a concursos de ascensos por período de uno a dos años.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de más de un mes a tres años.

- Inhabilitación para el ascenso por un período de dos a seis años.

- Despido.

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

*Artículo 37.*

Todas las sanciones, salvo las leves, que conlleven suspensión de empleo y sueldo, requerirán la notificación por escrito al trabajador o 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 38. Prescripción.*

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

*Artículo 39.*

Los Jefes o 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 40.*

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

## DISPOSICIONES ADICIONALES.

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

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



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

*Cuarta.*- Cuando el personal afectado por este Convenio tenga a su cargo familiares de primer grado afectados por 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.

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

*Sexta.*- 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, 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.

*Séptima.*- 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 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.

BOPSO-131-20112017



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.

**DISPOSICIONES FINALES.**

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

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

**IDENTIFICACIÓN DE LAS PERSONAS FIRMANTES  
EN REPRESENTACIÓN DE CADA PARTE:**

Por el Ayuntamiento: Gerardo Martínez Martínez, Ana Borobia Romanos y Judit Villar Lacueva.

Por los Trabajadores: Asunción Muñoz Rubio, José Miguel Lahuerta Zueco y Miguel Ángel Rubio Campos.

Por Comisiones Obreras: Javier Moreno Miguel y María Enciso Gómez.

Secretario del Ayuntamiento de Ólvega, designado para la inscripción del Convenio: Fernando Baila Villar.

**ANEXO I  
RETRIBUCIONES MENSUALES DEL PERSONAL LABORAL  
DEL AYUNTAMIENTO DE ÓLVEGA. AÑO 2017**

<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	727,23	376,06	450,97
Animación sociocultural	C1	727,23	376,06	450,19
Ayudante de biblioteca	C2	605,25	376,06	446,72
Peón de servicios múltiples	C2	605,25	330,72	289,96
Jardinería y otros servicios	C2	605,25	376,06	449,35
Conserjería del colegio y otros servicios	AP	553,96	285,36	237,40
Conserjería y limpieza del Polideportivo	AP	553,96	285,36	292,92
Peón de servicios múltiples (Servicio Basura)	AP	553,96	330,72	329,99
Conductor (Servicio Basura)	C2	605,25	353,43	430,40
Monitor deportivo	C2	605,25	376,06	461,90
Peón de servicios múltiples (Encargado)	C2	605,25	330,72	390,68
Limpieza	AP	553,96	285,36	292,92
Dirección Banda de Música	C2	605,25	376,06	842,75
Vigilancia	C2	605,25	330,72	427,05

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

BOPSO-131-20112017



## ANEXO II

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

### TABLA DE PRESTACIONES SANITARIAS

#### A) DENTARIAS

Dentadura completa inferior y superior	181,50
Dentadura superior o inferior	90,75
Piezas, cada una	36,30
Empastes, cada uno	22,00
Endodoncia	36,30
Tratamiento de ortodoncia iniciado antes de los 18 años (30% de presupuesto) con un máximo de	145,20
Implantes osteointegrados cada uno	36,30
Limpieza de boca anual	36,30

#### B) OCULARES

Gafas completas de lejos o de cerca	58,30
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, 13 de noviembre de 2017.– La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, Noemí Moli-nuevo Estéfano. 2242

BOPSO-131-20112017