



**ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA**

**JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN**

**OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO**

*RESOLUCIÓN de 4 de marzo de 2014, 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 al servicio del Ayuntamiento de Covaleda (Soria).*

Convenio: Convenio del Personal Laboral al Servicio del Ayuntamiento de Covaleda (Soria).

Fecha: 04/03/2014.

Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación.

Código 42100012012014.

Visto el texto del convenio colectivo del personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Covaleda (Soria), con código de convenio número 42100012012014, suscrito con fecha 25 de octubre de 2013, de una parte por D. Hilario Rioja Sanz, en su calidad de Alcalde del Ayuntamiento de Covaleda, y de otra por D. Octavio Rubio Cámara en su calidad de Delegado de Personal Laboral, asesorado por representantes de las Centrales Sindicales Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apdos. 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, 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 con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

En el Salón de Sesiones de la Casa Consistorial del Ayuntamiento de Covaleda (Soria), siendo las 13,35 del día 25 de octubre de 2013, se reúnen los señores don Hilario Rioja Sanz, en su calidad de Alcalde del Ayuntamiento de Covaleda, don Octavio Rubio Cámara, en su calidad de Delegado del Personal laboral, don Proceso Lasanta del Barrio y Don Javier Corredor, en su calidad de asesores por parte de la Unión General de Trabajadores y don Fernando Rubio Arribas y don Javier Moreno Miguel, en su calidad de asesores por parte de Comisiones Obreras, asistiendo como Secretario el que lo es del Ayuntamiento de Covaleda, don Luis Ángel Fernández Ameijeiras. Es objeto de la reunión el análisis y acuerdos procedentes sobre el acuerdo de funcionarios del Ayuntamiento de Covaleda y, en su caso, la extensión de sus efectos al convenio de personal laboral.

Iniciada la reunión se procede al examen del texto articulado del acuerdo propuesto conjuntamente por las dos representaciones sindicales presentes.

Los asistentes, después de un amplio debate en el que se analizan las diversas alternativas, por unanimidad, acuerdan:

Primero.- Aprobar el texto articulado del convenio del personal laboral con el texto que literalmente, dice:



## CONVENIO DEL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DEL AYUNTAMIENTO DE COVALEDA (SORIA)

### CAPÍTULO PRIMERO **Disposiciones Generales**

#### *ARTICULO 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 y de las demás relaciones del personal al servicio del Ayuntamiento de Covaleda.

Las materias no recogidas en el presente Convenio que sean objeto de acuerdo o pactos posteriores, pasarán a formar parte del mismo.

#### *ARTICULO 2.- Ámbito Temporal, Vigencia, Prórroga y Denuncia.*

El presente Convenio entrará en vigor el siguiente día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Soria, siendo su vigencia desde el 1 de enero de 2013 al 31 de diciembre de 2015. Los efectos serán desde el 1 de enero de 2013.

El Convenio se entenderá prorrogado por años naturales en sus mismos términos, salvo que medie denuncia en tiempo y forma por cualquiera de las partes firmantes. Dicha denuncia podrá formularse durante los dos últimos meses del período de su vigencia o mientras dure cualquiera de sus prórrogas.

En el caso de denuncia, las partes se comprometen a iniciar las negociaciones para un nuevo Convenio en el plazo de dos meses, como máximo a partir de aquélla. Si las negociaciones se cerraran sin acuerdo, se seguirá aplicando el anterior Convenio.

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

#### *ARTÍCULO 3.- Condiciones más Beneficiosas, Absorción y Compensación.*

Se respetan a título individual y colectivo las condiciones más beneficiosas que se tengan establecidas para el personal laboral en el momento de la firma del presente Convenio, siempre y cuando globalmente consideradas superen las recogidas en el presente Convenio.

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor.

#### *ARTÍCULO 4.- Comisión Paritaria.*

Se constituye una Comisión Paritaria de control, interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio; sus decisiones tendrán los efectos previstos en la Ley 9/1987. Estará integrada por dos representantes del Ayuntamiento de Covaleda y dos representantes de los Trabajadores. A sus reuniones podrá asistir asesores. Las resoluciones 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 mayoritaria de cada una de las partes. Se reunirá a petición de cada una de los componentes: será convocada por el Ayuntamiento y deberá reunirse en un período máximo de 10 días desde la petición.

### CAPÍTULO SEGUNDO **Condiciones Retributivas**

#### *ARTÍCULO 5.- Contenidos 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. Al trabajador se le proveerá mensualmente del recibo individual justificativo de las retribuciones mensuales.

Con carácter general, para el período de vigencia del presente Convenio todas las retribuciones experimentarán un incremento igual al previsto en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado (L.P.G.E), correspondiente a cada ejercicio económico.

Al personal laboral temporal se le respetará las retribuciones totales que percibían con anterioridad a la aplicación de este Convenio, ajustándose el salario base, complemento específico, complemento de puesto y antigüedad, en su caso para igualarlo.

## ARTÍCULO 6.- Retribuciones Básica.

a) Salario base: El sueldo base será el establecido con carácter general para cada Grupo de funcionarios en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y de acuerdo a la titulación exigida para cada puesto de trabajo.

b) Antigüedad: todos los trabajadores percibirán mensualmente la cantidad que corresponda por cada tres años prestados en el Ayuntamiento de Covalada.

La antigüedad se retribuirá por trienios en las mismas condiciones de reconocimiento y cuantías que las establecidas legalmente para el personal laboral de la Administración General del Estado.

c) Pagas extraordinarias: todos los trabajadores percibirán dos pagas extraordinarias en los meses de junio y diciembre correspondientes cada una de ellas a: sueldo base, antigüedad y los complementos que correspondan. Al personal contratado temporal se podrá prorratear mes a mes las pagas extraordinarias.

Todas estas retribuciones experimentarán anualmente un incremento igual al que se establezca para los empleados de la Administración del Estado.

## ARTÍCULO 7.- Retribuciones Complementarias.

a) El complemento de destino retribuye el nivel de responsabilidad de acuerdo a la categoría laboral en razón del grado de responsabilidad de las funciones que tienen encomendadas. Las cantidades que se retribuyen serán las establecidas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada año, de acuerdo a los niveles asignados a los diferentes puestos de trabajo por la corporación municipal por este concepto serán las que figuran en el anexo I.

b) El complemento específico retribuye las particularidades propias y las condiciones en que se presta cada puesto de trabajo. Se recogen para cada puesto de trabajo en el Anexo I una vez efectuada la valoración objetiva de los puestos de trabajo atendiendo a los conceptos de responsabilidad, dedicación, dificultad técnica penosidad y peligrosidad.

c) El complemento de dedicación retribuye las particulares condiciones de esfuerzo y disposición de los puestos que lo tienen asignado.

d) Complemento de Productividad: Podrá establecerse un Complemento de productividad que retribuirá el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el trabajador desempeñe su trabajo.

Serán establecidos por la Corporación a cada puesto de trabajo para el 2013, según figura en el Anexo I.

En ningún caso, las cuantías asignadas como Complemento de Productividad durante un período de tiempo, originarán ningún derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos.



Las cantidades que perciba cada trabajador por este complemento serán de conocimiento público.

e) Trabajos de superior categoría:

Aquellos trabajadores que eventualmente deban 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.

Si estos trabajos fueran de carácter continuado, deberá estudiarse la posible modificación de la correspondiente relación de puestos de trabajo y, en su caso, cubrirlos reglamentariamente.

Las retribuciones complementarias serán las establecidas en el Anexo I, para el año 2013 y experimentarán los mismos incrementos que los previstos para los empleados de la Administración del Estado.

*ARTÍCULO 8.- Otras compensaciones.*

1. Horas extraordinarias: serán compensadas en tiempo con un incremento del 75% si se realizan en día laboral y por el 100% si se realizan en jornadas festivas o nocturnas (de 22 h. a 8 h.). El incremento será del 150% si coincide en festivo y nocturno, sobre el tiempo real prestado.

2. Servicios extraordinarios Fiestas Patronales: Los servicios extraordinarios realizados durante las fiestas patronales se compensarán con el 200% sobre el valor-hora a cobrar o disfrutar a elección del trabajador.

*ARTÍCULO 9.- Fondo Adicional Anual.*

Si en algún momento la legislación laboral permitiera el incremento salarial de los funcionarios se creará un fondo adicional anual en los siguientes términos:

a) Un fondo adicional por mejora de calidad y cumplimiento de objetivo, disponible en enero de 2013, por una cuantía igual al menos, a la suma del 1% de la masa retributiva global de 2012, más la diferencia porcentual de la posible desviación del IPC, en términos reales, sobre el incremento genérico que contemple la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012, y aplicada sobre la masa retributiva global para el año 2011. La forma de asignación y la consolidación de la aplicación de dicho fondo, en los complementos que procedan, deberá acordarse en la primera comisión paritaria a través de una valoración objetiva de los puestos de trabajo donde se tengan en cuenta los conceptos de responsabilidad, dedicación, dificultad técnica, penosidad y peligrosidad.

b) En enero de cada año de vigencia se generará un fondo adicional en los mismos términos que establece el párrafo anterior.

*ARTÍCULO 10.- Indemnizaciones por razón de Servicio.*

Las indemnizaciones por razones de servicio serán las establecidas en la legislación vigente para el resto del personal laboral al servicio de las administraciones públicas.

## CAPITULO TERCERO

### **Clasificación, Selección, Provisión y Promoción Profesional**

*ARTÍCULO 11.- 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 1
- Grupo 2
- Grupo 3
- Grupo 4
- Grupo 5

## *ARTÍCULO 12.- Acceso, Provisión y Promoción Profesional.*

Con la aprobación del presupuesto anual, el Ayuntamiento de Covaleda aprobará lo relación de puestos de trabajo, que será publicada en el mes siguiente.

## *ARTÍCULO 13.- Selección de Personal.*

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

La selección del personal laboral con contratación temporal atenderá igualmente a los mismos principios.

Cuando sea necesaria la contratación con carácter urgente de personal temporal, se agilizará el proceso de selección, garantizando los principios genéricos anteriores.

Previamente a la aprobación de las bases que deban regir las convocatorias y procesos de selección, provisión y promoción de personal, procederá la consulta a los representantes sindicales que podrán hacerse oír o representar a través de sus asesores.

## *ARTÍCULO 14.- Composición de Tribunales de Selección.*

Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tendrá, así mismo, a la paridad entre mujer y hombre.

El personal de elección o designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual, no podrán formar parte de los órganos de selección. La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título personal, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie. En los diferentes procesos de selección participará el delegado de personal o alguien designado por él en calidad de observador con voz, pero sin voto.

## CAPÍTULO CUARTO

### **Prestación de Servicios, Condiciones Laborales, asistenciales y Sociales**

## *ARTÍCULO 15.- Jornada de Trabajo.*

La jornada de trabajo será en cómputo anual la que resulte de aplicar las 37.5 horas semanales. Que corresponden a 1642 horas de cómputo anual, sin perjuicio de los cuatro días de asuntos propios. Se computará como trabajados treinta minutos de descanso diarios, los cuales se efectuarán entre las 10:00 horas y las 13:30 horas.

La jornada de trabajo se realizará de la siguiente manera:

a) Jornada ordinaria a prestar normalmente de lunes a viernes, pudiéndose acordar un horario flexible para fomentar la conciliación de la vida personal y laboral.

b) Antes del 1 de enero de cada año, deberá estar aprobado el calendario laboral anual de todos y cada uno de los centros de trabajo, previa negociación con la representación sindical, que se iniciará el día 1 de Diciembre del año anterior.



Se reducirá la jornada laboral en horario de 9:00 horas a 14:00 horas durante el período que duren la Festividad de Navidad (comprendido entre el 22 de diciembre y el 6 de enero) de Lunes Santo a Viernes Santo y fiestas patronales (15 y 16 de Junio y de 9 a 13 de Agosto) restableciéndose el horario habitual una vez finalizadas las mismas. Se considera festivos los días de Santa Rita, 24 y 31 de diciembre, permaneciendo cerradas las dependencias municipales.

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

Para aquellos trabajadores contratados por el Ayuntamiento sujetos a programas o convenios con otras Administraciones, la distribución del horario semanal será de acuerdo a las peculiaridades de prestación del propio servicio objeto de la contratación.

#### *ARTÍCULO 16.- Vacaciones.*

Las vacaciones anuales retribuidas serán de 30 días naturales, o 22 días laborables.

Durante el período o períodos de vacaciones se tendrá derecho a la totalidad de las retribuciones ordinarias.

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

Se disfrutarán de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente.

Las vacaciones podrán disfrutarse en un solo período, en dos de 15 días y en un máximo de cuatro períodos, siempre que cada período tenga una duración mínima de cinco días laborables consecutivos, todo ello a elección del trabajador y condicionado a las necesidades del servicio y al calendario anual de vacaciones, en cuya elaboración tendrá participación del representante sindical. Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en los meses de junio, julio, agosto y septiembre, también podrán disfrutarse en otros períodos distintos a los señalados, previa petición del trabajador y salvaguardando las necesidades del servicio. En el supuesto en el que por necesidades de servicio no puedan disfrutarse en el período descrito, se tendrán derecho a tres días adicionales de permiso por cada 15 días.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario del Ayuntamiento de Covalada, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal, parto, lactancia maternal o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del E.T., se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

#### *ARTÍCULO 17.- Permisos. (Serán los establecidos en cada año por la legislación vigente).*

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

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

Cuando se trate del fallecimiento, accidente, hospitalización 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.



Se tendrá derecho a dos días hábiles de permiso por intervención quirúrgica sin hospitalización, que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuando con tal motivo se precise hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de 4 días.

Un día hábil por matrimonio de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y dos días hábiles si los hechos ocurrieran fuera de la localidad de residencia del trabajador.

Requisitos para el disfrute del permiso establecido en el apartado a) párrafo primero, segundo y tercero del presente artículo:

A.- En todos los casos, los días de permiso deberán disfrutarse de forma continuada.

B.- por accidente o enfermedad grave de familiares:

- Si el permiso se disfruta con ocasión de la hospitalización desde el mismo día de la hospitalización o en cualquier otro momento mientras subsista la misma, es necesario presentar un certificado de la referida hospitalización.

- Si el permiso se disfruta para atender al familiar en el domicilio particular:

- Si el permiso se disfruta inmediatamente después del inicio de la situación de enfermedad, es necesario presentar un parte o informe médico donde conste la fecha de inicio de la situación de enfermedad y la necesidad de asistencia de una tercera persona.

- Si el permiso no se disfruta inmediatamente después del inicio de la situación de enfermedad, es necesario presentar un parte o informe médico donde conste la fecha de inicio de la situación de enfermedad, el mantenimiento de la misma y la necesidad de asistencia de una tercera persona.

Se entiende que existe enfermedad grave cuando el enfermo requiera la asistencia de otra persona para realizar los actos más elementales de la vida diaria, sin que se exija ingreso en un centro hospitalario.

C.- Por muerte de familiares:

- los días se disfrutan cuando se produce el fallecimiento, bastando aviso verbal con la obligación del interesado de justificarlo documentalmente a su regreso.

- para el cómputo de los días de permiso se toma como referencia la localidad de fallecimiento o enterramiento, cuando no sean coincidentes, a opción del interesado.

Requisitos para el disfrute del permiso establecido en el apartado

a) párrafo quinto del presente artículo:

- si el matrimonio se celebra en la misma provincia, el día de permiso es el día del matrimonio.

- si se celebra en provincia distinta, uno de los dos días de permiso es el del matrimonio, y el otro podrá ser el día anterior o el posterior, a elección del interesado.

b) De dos días por cambio de domicilio y tres por cambio de residencia.

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

d) El día completo en que se concurra a exámenes finales o parciales y demás pruebas de aptitud y evaluación, encaminadas a la obtención de un título oficial, académico o profesional, así como para la realización de pruebas para el acceso a las distintas Administraciones Públicas, previa comunicación del día y hora de su realización y posterior justificación documental, y el tiempo necesario para desplazarse cuando tengan lugar fuera de la localidad.

e) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas.

BOPSO-33-21032014



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

Igualmente la trabajadora podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido de hasta cuatro semanas.

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

g) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la trabajadora o el trabajador 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 trabajador tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo de hasta el 50%, con la disminución de sus retribuciones que corresponda. Siempre y cuando pudiese realizarse por cuestiones de organización y de común acuerdo con sus compañeros, el trabajador en esta situación, por motivos de conciliación de la vida laboral y familiar, podrá elegir turno de trabajo.

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

i) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el trabajador tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

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

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

l) Dos días de libre disposición adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

m) Los días 24 y 31 de Diciembre. En el supuesto de no coincidir en el calendario laboral como días no laborables, pasarán a incrementar el número de días de permiso por asuntos particulares.

n) Días patronales? compensándose donde se trabaje a turnos, según las necesidades del servicio a lo largo de todo el año, y mediante autorización expresa.



ñ) Donación de sangre por el tiempo indispensable.

*ARTÍCULO 18.- Asuntos Propios. (Serán los establecidos en cada año por la legislación vigente).*

Por asuntos particulares podrá disfrutar hasta un máximo de cuatro días que se distribuirán a conveniencia del trabajador 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.

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

*ARTÍCULO 19.- Excedencias. (Serán las establecidas en cada año por la legislación vigente).*

- La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

- El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

- Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, salvo que se establezca una duración mayor con el acuerdo de la Comisión Paritaria, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye 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, el Ayuntamiento de Covalada podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del Ayuntamiento de Covalada.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta



un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

- Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en el Ayuntamiento de Covalada los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

- El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

- La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

#### *ARTÍCULO 20.- Cursos de Formación.*

Los trabajadores tendrán 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 Covalada.

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

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

Se creará por parte del Ayuntamiento de Covalada una bolsa de estudios para atender a la mejor formación del personal de esta Entidad.

### CAPÍTULO QUINTO

#### **Condiciones Sanitarias, Laborales, Sociales y Asistenciales**

#### *ARTÍCULO 21.- Bajas por Enfermedad.*

En virtud del art. 9 del Real Decreto 20/2012 de 13 de julio de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y el fomento de la competitividad, de acuerdo con determinados límites, y a la vista de que la disposición transitoria decimoquinta de la citada norma, se establece con efecto retroactivo desde el 14 de octubre de 2012:

Primero: Que el complemento económico por parte del Ayuntamiento de Covalada durante la situación de Incapacidad Temporal del Personal del Ayuntamiento será:

1. Cuando la situación de Incapacidad Temporal derive de Contingencias Comunes:

-Durante los tres primeros días se reconoce un complemento retributivo que suponga un 50% de las retribuciones que se vinieran percibiendo durante el mes anterior al de causarse la Incapacidad.

-Desde el día cuarto hasta el vigésimo, ambos inclusive, se reconoce complementos retributivos, que sumado a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social, alcance el 75% de las retribuciones que vinieran percibiendo durante el mes anterior al de causarse la Incapacidad.

-Desde el día vigesimoprimer, inclusive, y hasta el final de la situación de Incapacidad Temporal, el complemento retributivo completará la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% de las retribuciones que se vinieran percibiendo durante el mes anterior al de causarse la Incapacidad.

BOPSO-33-21032014



2. Cuando la situación de Incapacidad Temporal derive de Contingencias Profesionales, la prestación reconocida por la Seguridad Social será complementada, desde el primer día, hasta alcanzar el 100 % de las retribuciones que vinieran disfrutando en cada momento.

Segundo: En los supuestos de hospitalización, intervención quirúrgica o reposo domiciliario, salvo las derivadas de intervenciones estéticas se complementaran desde el primer día, la prestación económica reconocida por la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 % de las retribuciones que se vinieran percibiendo durante el mes anterior al de causarse la Incapacidad.

#### *ARTÍCULO 22.- Seguros.*

El personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Covaleda tiene derecho a un seguro de accidentes, con una cobertura de 72.121,45 euros por incapacidad, muerte e infarto cerebral y de miocardio.

#### *ARTÍCULO 23.- Asistencia Jurídica.*

El Ayuntamiento de Covaleda prestará asistencia jurídica o todos los trabajadores a su servicio en cualquier procedimiento judicial de orden civil o penal que se les incoe en el ejercicio de sus funciones. Así mismo el Ayuntamiento de Covaleda asesorará convenientemente en derechos y deberes a todos los trabajadores que por el ejercicio de sus funciones sean susceptibles de entrañar responsabilidad civil o penal. En los supuestos de condena por dolo o negligencia grave, el Ayuntamiento se reintegrará las costas.

#### *ARTÍCULO 24.- Ropa de Trabajo.*

El Ayuntamiento de Covaleda facilitará a sus trabajadores las prendas de trabajo necesarias para su función, dentro del primer trimestre de cada año. Se proporcionarán dos buzos al año, prendas de verano (pantalón y camiseta) y el calzado necesario. Asimismo se facilitara al trabajador que lo precise los EPI'S necesarios de acuerdo a la legislación vigente.

Asimismo se entregará una prenda de abrigo cada dos años.

#### *ARTÍCULO 25.- Anticipos.*

Se reconoce a todos los trabajadores el derecho de un anticipo sin interés, de hasta dos mensualidades de sus haberes líquidos o 4.000 Euros sin obligación de justificar. Estos anticipos se concederán cuando lo permitan las consignaciones presupuestarias y se reintegrarán en todo caso en un periodo no superior a 48 meses.

- Alquiler primera vivienda (fianza).
- Adquisición de la primera vivienda (Gastos notariales, escrituras...).
- Reparación de viviendas (urgentes) o que impliquen licencia de obra.
- Estudios del interesado, conyugue o hijos.
- Adquisición de vehículos.
- Gastos de sepelio por fallecimiento de conyugues, pareja de hecho o hijos.
- Gastos extraordinarios producidos por siniestro.
- Gastos de enfermedad no cubiertos por la Seguridad Social.

Adquisición primera vivienda: Se constituye un anticipo especial para adquisición de primera vivienda de 4.000 Euros a devolver en 48 mensualidades.

A efectos de concesión de este anticipo, la nueva construcción se comparara a la adquisición de la primera vivienda.

BOPSO-33-21032014



En el caso de matrimonios en que ambos conyugues trabajen en esta Corporación y adquieran la vivienda conjuntamente o tengan establecido el régimen de bienes gananciales, ambos tendrán derecho a solicitar este anticipo individualmente.

La solicitud de este anticipo podrá presentarse durante el año natural siguiente a aquel en que se efectuó la adquisición o nueva construcción de la vivienda.

Rehabilitación de vivienda habitual: Se constituye un anticipo especial para rehabilitación de la vivienda habitual de 4.000 Euros a devolver en 48 mensualidades.

En el caso de matrimonios en que ambos conyugues trabajen en esta Corporación y siempre que la vivienda a rehabilitar sea propiedad de ambos o tengan establecido el régimen de bienes gananciales, ambos tendrán derecho a solicitar este anticipo individualmente.

La solicitud de este anticipo podrá presentarse durante el año natural siguiente a aquel en que se efectuó la rehabilitación de la vivienda.

Adquisición de vehículos: La Corporación podrá conceder este anticipo a aquellos trabajadores que por razones del servicio utilicen un vehículo particular para su desplazamiento al lugar del trabajo. Dicho anticipo se establece en 4.000 Euros a devolver en 48 mensualidades.

No se podrá solicitar un nuevo anticipo especial por adquisición de vehículo hasta que el anterior este reintegrado totalmente.

La concesión de los mismos requerirá el informe previo de la Comisión Paritaria, así como la devolución en función de la cuantía.

#### *ARTÍCULO 26.- Premios a la Dedicación.*

El trabajador que en el momento de su jubilación, voluntaria o forzosa, lleve prestados 15 o más años de servicio tendrá derecho a un premio correspondiente a una mensualidad completa de sus retribuciones habituales más 626,25 euros incrementados en el I.P.C. anual.

#### *ARTÍCULO 27.- Premios por Prestación de Servicios*

El trabajador o trabajadora que cumpla o haya cumplido en la empresa 25 años de servicios, tendrá derecho previa petición, a un premio de 901,52 €, incrementado en IPC anual.

#### *ARTÍCULO 28.- Prestaciones Sanitarias.*

Se reconoce a todo el personal de plantilla de este Ayuntamiento y a sus beneficiarios el 60% de los gastos reales, con los topes establecidos para las prótesis y prestaciones sanitarias por MUFACE con la correspondiente justificación para los trabajadores/as en régimen de ayuda económica.

El personal con contrato temporal tendrá derecho a estas prestaciones a partir de un año de contratación ininterrumpida.

#### *ARTÍCULO 29.- Plan de Pensiones.*

Se establece un plan de pensiones en la modalidad de sistema de empleo, con una contribución anual del Promotor (Ayto. Covalada) de un 0,3 % de la masa salarial, siendo lineal su distribución entre los partícipes del Plan, imputándose la misma cuantía a cada uno de ellos.

La incorporación al plan se entenderá definitiva, si una vez constituido éste, el trabajador no declara por escrito su negativa a pertenecer al mismo.

Antes de terminar el primer trimestre del año 2014, las partes firmantes del Convenio se comprometen a finalizar la constitución del Plan de Pensiones; por lo que se establecerá un calendario para la creación de la comisión promotora de composición paritaria, en la que se aprueben las especificaciones técnicas del Plan, la composición de la comisión de control, así como las normas de adjudicación del mismo.

BOPSO-33-21032014



Las contribuciones del Promotor al Plan, se harán efectivas tan pronto como la legislación vigente lo permita, realizando a la constitución del Plan y de forma extraordinaria una primera aportación de 200 euros.

Lo dispuesto en este artículo, en cuanto se refiere a las aportaciones municipales, sólo será efectivo si la liquidación del presupuesto municipal correspondiente al ejercicio anterior al en que se deba realizar la aportación arroja superávit en su resultado presupuestario.

## *ARTÍCULO 30.- Salud Laboral.*

El Ayuntamiento establecerá las medidas necesarias de manera que sea aplicada toda normativa laboral de prevención de riesgos laborales, seguridad e higiene en el trabajo.

El representante sindical ejercerá las funciones de delegado de prevención, disponiendo de los créditos horarios mensuales necesarios para su labor.

El Ayuntamiento mantendrá un Plan de Prevención y de Evaluación de Riesgos y un Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, de conformidad con la Legislación vigente. El Ayuntamiento de Covalada facilitará a sus trabajadores las prendas de trabajo necesarias para su función cuando sean necesarias.

## *ARTÍCULO 31.- Servicios Auxiliares.*

Aquellos trabajadores que tengan reconocida una disminución de su capacidad física para tareas de particular esfuerzo o penosidad propias de su puesto de trabajo, serán destinados a ocupar puestos de trabajo adecuados a sus posibilidades físicas, conservando las retribuciones correspondientes a su puesto de trabajo original.

## *ARTÍCULO 32.- Régimen Disciplinario.*

Las faltas disciplinarias pueden ser muy graves, graves y leves.

- Son faltas muy graves:

a. El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y a los respectivos Estatutos de Autonomía de las Comunidades Autónomas.

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

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

d. La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.

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.

BOPSO-33-21032014



- 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.

Las faltas graves serán establecidas por 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, atendiendo a las siguientes circunstancias:

- a. El grado en que se haya vulnerado la legalidad.
  - b. La gravedad de los daños causados al interés público, patrimonio o bienes de la Administración o de los ciudadanos.
  - c. El descrédito para la imagen pública de la Administración.
- Sanciones.
- 1. Por razón de las faltas cometidas podrán imponerse las siguientes sanciones:
    - a. Despido disciplinario del personal laboral, que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves y comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaban.
    - b. Suspensión firme de funciones, o de empleo y sueldo en el caso del personal laboral, con una duración máxima de 6 años.
    - c. Traslado forzoso, con o sin cambio de localidad de residencia, por el período que en cada caso se establezca.
    - d. Demérito, que consistirá en la penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria.
    - e. Apercibimiento.
    - f. Cualquier otra que se establezca por Ley.
  - 2. 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.

3. El alcance de cada sanción se establecerá teniendo en cuenta el grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta, el daño al interés público, la reiteración o reincidencia, así como el grado de participación.

### *ARTÍCULO 33- Derechos Sindicales.*

Los derechos sindicales del personal del Ayuntamiento de Covalada serán los establecidos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en la Ley 9/87 de órganos de Representación en las



Administraciones Públicas, en su redacción actual, el Estatuto de los Trabajadores y lo establecido en el presente Capítulo, de conformidad con la normativa vigente.

**DISPOSICIONES ADICIONALES**

**PRIMERA.-** El Ayuntamiento de Covalada y la representación sindical se comprometen a iniciar las negociaciones para el establecimiento de un nuevo Convenio para Enero del año 2016, en el cual deberá aprobar una nueva catalogación de puestos de trabajo, cuyos efectos económicos tendrán validez desde el uno de enero de ese año.

**SEGUNDA.-** Mediante el presente Convenio entre el Ayuntamiento de Covalada y los sindicatos con representación sindical en el mismo, la Corporación se compromete a mantener al personal laboral interino los mismos derechos sociales y laborales que los pactados para el personal laboral fijo y para el mismo período de vigencia.

**TERCERA.-** Para las contrataciones de personal temporal realizadas en virtud del desarrollo de programas o Acuerdos con otras Administraciones, en materia retributiva se estará a las condiciones preestablecidas por el acuerdo o programa o por el Ayuntamiento en cada caso, que podrá negociarse con la representación sindical. No obstante, al personal con contrato temporal en el momento de la firma de este Convenio le seguirá siendo de aplicación en materia retributiva las condiciones del Convenio que les viene siendo de aplicación, siempre y cuando siga realizando funciones equivalentes a las actuales.

**CUARTA.-** Con el principal objetivo de colaborar con el equilibrio presupuestario del Ayuntamiento de Covalada se firma el presente Convenio.

Sin embargo, una vez superada las dificultades temporales como consecuencia de la actual crisis y en aras a mantener la buena fe negocial, reconociendo el esfuerzo realizado por ambas partes, es voluntad de las mismas poder recuperar, en la medida de lo posible, las condiciones, tanto económicas, laborales y sociales, que se mantenían en el año 2010.

Es por ello, que la jornada, vacaciones, permisos y licencias serán objeto de revisión, si en el ámbito del personal Laboral de otras administraciones se produjera la restauración total o parcial de las condiciones existentes a uno de enero de 2010, o bien se suprimiera la limitación legal sobre estas materias.

Por otro lado, en la búsqueda del mantenimiento del empleo fijo existente en la actualidad, no se producirán extinciones de contrato por causas distintas a las relacionadas en el referido Acuerdo. No obstante, si ante una situación de especial gravedad hubiera que acudir a medidas de este tipo, se realizará siempre previa negociación con las Organizaciones firmantes del presente Convenio y en función a lo recogido en la legalidad vigente.

**ANEXO I****Personal Laboral del Ayuntamiento****Retribuciones año 2013**

<i>Denominación Puesto trabajo</i>	<i>Dotación</i>	<i>Retribuciones Básicas</i>	<i>Complemento de destino</i>	<i>Complemento Especifico</i>	<i>Complemento productividad</i>
Técnico de Archivo y Biblioteca <sup>(1)</sup>	1	11.735,78	4.899,02	3.536,82	859,10
Peón Especializado Servicios Mult.	4	7.294,56	14 <sup>(2)</sup>	4.790,94	369,96
Administrativo	1	10.080,28	16 <sup>(2)</sup>	3.031,84	2.466,96

(1) Tiempo parcial: 53,3% sobre la jornada completa.

(2) Equivalencia con nivel de complemento de destino de funcionarios.

**ANEXO II****Prestaciones Sanitarias que subvenciona MUFACE****A) DENTARIAS**



- Dentadura completa (superior e inferior). Hasta 1.300 euros a justificar.
- Dentadura superior o inferior. Hasta 650 euros a justificar.
- Pieza.
- Limpieza peri dental.
- Empaste.
- Implante osteointegrado. (Hasta 600 euros cada uno con un max. de 2 piezas año).
- Tratamiento de ortodoncia.
- Endodoncia.
- Las piezas, fundas y empastes provisionales no serán causa de ayuda económica.
- La ayuda por implante osteointegrado será compatible con la ayuda por pieza o dentadura.
- La ayuda por endodoncia incluye la ayuda por el empaste u obturación de la pieza tratada, aunque no se haga constar expresamente en la factura, por entenderse que toda endodoncia, concluye con el correspondiente empaste u obturación.

## B) OCULARES

- Gafas (de lejos o cerca).
  - Gafas bifocales/progresivas.
  - Sustitución de cristal (lejos o cerca).
  - Sustitución de cristal bifocal/progresivo.
  - Lentilla.
  - Lentillas desechables.
  - Lente terapéutica, cada una.
  - Ayudas ópticas para Baja Visión (microscopios, telescopios, telemicroscopios, lupas y filtros).
- Ayudas prismáticas para alteraciones severas de la motilidad ocular.

## C) OTRAS

- Audífono.
- Bomba externa de infusión continua subcutánea de insulina (financiación total según procedimiento MUFACE).
- Laringófono.
- Colchón o colchoneta antiescaras (con o sin compresor).

Segundo.- Nombrar a Don Francisco Javier Pascual Pascual, como persona autorizada para la realización de todos los trámites necesarios ante la autoridad laboral para la definitiva inscripción del acuerdo aprobado.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se declara finalizada la reunión, siendo las 14,15 del día señalado en el encabezamiento, de todo lo cual se redacta la presente acta que firman los asistentes y yo, Secretario, doy fe.

Soria, marzo de 2014.- La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, Noemí Molinuevo Estéfano.

805

BOPSO-33-21032014