

CONSEJERÍA DE EMPLEO

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE SEVILLA

Visto el Convenio Colectivo del excelentísimo Ayuntamiento de Villanueva del Ariscal (Código 4104092), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores con vigencia desde el 2 de marzo de 2007 a 31 de diciembre 2007.

Visto lo dispuesto en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (E.T.), en relación con el artículo 2.b) del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, serán objeto de inscripción los convenios elaborados conforme a lo establecido en el título III del referido Real Decreto y sus revisiones, debiendo ser presentados ante la Autoridad Laboral, a los solos efectos de su registro, publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia y remisión para su depósito, al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación (C.M.A.C.).

Visto lo dispuesto en el artículo 2.b del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, que dispone que serán objeto de inscripción en los Registros de Convenio de cada una de las Delegaciones de Trabajo, los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del referido Estatuto, sus revisiones y los acuerdos de adhesión a un convenio en vigor.

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo.

Acuerda.

Primero: Registrar el Convenio Colectivo del excelentísimo Ayuntamiento de Villanueva del Ariscal, suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores con vigencia desde el 2 de marzo de 2007 a 31 de diciembre 2007.

Segundo: Remitir el mencionado Convenio al C.M.A.C. para su depósito.

Tercero: Comunicar este acuerdo a las representaciones económica y social de la Comisión Negociadora, en cumplimiento del artículo 3 del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo.

Cuarto: Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Sevilla a 9 de abril de 2007.- El Delegado Provincial, Antonio Rivas Sánchez.

ACTA FINAL DEL CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE VILLANUEVA DEL ARISCAL

En Villanueva del Ariscal, en la sala de reuniones, a las 12.00 horas del día 2 de marzo de 2007, se reúnen:

- De una parte y en representación del Ayuntamiento, el señor Alcalde-Presidente don José Castro Jaime.
- De otra, y en representación de los trabajadores, intervienen su representante legal doña María Trinidad Osuna Povedano.
- En calidad de Asesor de CC.OO, interviene don Juan Clemente Sánchez.

Reunidas las partes y culminado el proceso de negociación del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Villanueva del Ariscal, manifestando el acuerdo mutuo relativo al texto del Convenio, se aprueba por unanimidad de todos los asistentes que constituyen la totalidad de la mesa negociadora.

Finalizado este acto a las 13.00 horas, se extiende la presente acta que firman todos los asistentes.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DE

VILLANUEVA DEL ARISCAL

Febrero 2007

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente convenio colectivo tiene como objetivo la regulación jurídico-laboral entre el Excmo. Ayuntamiento de Villanueva del Ariscal y los trabajadores en régimen de derecho laboral a su servicio.

Artículo 2. Homologación.

Este convenio se basa en la homologación de las condiciones económicas y sociales del personal laboral afectado por el mismo, con el personal funcionario del Excmo. Ayuntamiento de Villanueva del Ariscal, basándose en el principio de a igual función, igual retribución.

Artículo 3. Ámbito personal.

El presente Convenio Colectivo, regula las condiciones de trabajo del personal



laboral de este Ayuntamiento.

En todo aquello que no esté recogido en el presente Convenio Colectivo se aplicarán las disposiciones legales que dicten el Estado o la Comunidad Autónoma en razón de sus competencias y los reglamentos de funcionamiento de los servicios, en lo que afecte al personal de los mismos, cuando hayan sido elaborados entre la Corporación y la representación sindical de los trabajadores.

Se consideraran automáticamente incorporados a las presentes Normas Reguladoras los acuerdos que puedan suscribirse en el futuro, entre los sindicatos representativos y la FEMP (Federación Española de Municipios y Provincias) o la FAMP (Federación Andaluza de Municipios y Provincias) en aquellos aspectos que mejoren lo aquí acordado.

Las normas contenido en el presente convenio son de aplicación:

A todo el personal laboral al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Villanueva del Ariscal, incluido el personal subvencionado.

Los acuerdos, disposiciones, decretos y normas municipales, en tanto no contraríen lo establecido en el presente convenio, serán de aplicación a todo el personal laboral al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Villanueva del Ariscal en lo que le sea más favorable.

Artículo 4. Ámbito temporal.

Este Convenio Colectivo entrará en vigor, una vez cumplidos los trámites necesarios, siendo eficaz desde el mismo día de su firma, sin perjuicio de la fecha de su publicación en el B.O.P., hasta el 31 de diciembre de 2007.

Este Convenio Colectivo se considerará tácitamente prorrogado en toda su extensión, por períodos anuales sucesivos, salvo que hubiese denuncia expresa de cualquiera de las partes con un mes de antelación a la fecha de su vencimiento.

Una vez denunciado, y hasta tanto no se logre un acuerdo que lo sustituya, continuará en vigor el presente Convenio Colectivo.

En caso de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguna de las cláusulas pactadas, ambas partes decidirán de mutuo acuerdo, la necesidad de renegociar dichas cláusulas y aquellas que se vean afectadas, bajo el principio de que la nulidad de alguna de ellas no supone la nulidad de todo el Convenio Colectivo.

Si cualquiera de las partes que suscriben el presente convenio no formulase denuncia de éste antes de su finalización, este convenio se considerará





automáticamente prorrogado por períodos anuales completos hasta la firma de nuevo convenio, que entre en vigor.

Artículo 5. Comisión Paritaria de seguimiento, control y desarrollo.

Los firmantes del presente Convenio Colectivo constituirán una Comisión de Seguimiento, Control y Desarrollo con las funciones de interpretación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento.

Estará compuesta por dos miembros: Un representante de la Corporación, el/la Delegado/a del Personal Laboral.

En especial, la Comisión mediará con carácter previo a la interposición de cualquier recurso derivado de la interpretación o aplicación de lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo.

La comisión se considerará formalmente constituida a los 15 días de la entrada en vigor del Convenio Colectivo formalizándose en su primera reunión su reglamento de funcionamiento. Para la convocatoria de esta Comisión será suficiente que sea solicitada por cualquiera de las partes firmantes, debiendo ir acompañada de una propuesta de los asuntos a tratar. En el plazo de tres días a partir del siguiente a que se reciba la citación, deberá fijarse la fecha de la misma.

Se acuerda que cualquier duda o divergencia de carácter general que pudiera surgir sobre la interpretación o aplicación del convenio sean sometidos, previamente a informe de esta Comisión. En caso de no llegarse a acuerdo, cualquiera de las partes podrá acudir a los mecanismos de resolución de conflictos existentes o a la vía judicial.

Ambas partes podrán requerir la asistencia de asesores, los cuales tendrán voz pero no voto.

Esta Comisión se reunirá obligatoriamente, a petición de cualquiera de las partes, en el plazo máximo de 10 días, y las cuestiones planteadas se resolverán en el plazo de quince días a partir de la fecha de petición de la reunión.

El orden del día lo fijará la parte convocante. Las cuestiones que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita y su contenido será el suficiente para que se pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa.

Al escrito de propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

De las reuniones se redactará acta que se someterá a aprobación en el plazo de 48 horas.



Artículo 6. Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo se extiende en todo el ámbito de la actividad que el Ayuntamiento realiza en todos sus centros y dependencias.

Artículo 7. Garantía personal.

Se respetarán las condiciones individuales que en su conjunto sean para los trabajadores más beneficiosas que las fijadas por el presente Convenio Colectivo, manteniéndose a título personal hasta que sean superadas por las condiciones que, con carácter general, se establezcan en Convenios posteriores, en cuyo momento desaparecerán.

Artículo 8. Condiciones del acuerdo.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo son mínimas, por lo que la Corporación incorporará cuantas mejoras se estipulen legalmente.

Capítulo II. Normas de Organización del Trabajo.

Artículo 9. Organización del trabajo.

La organización del trabajo será competencia del Excmo. Ayuntamiento de Villanueva del Ariscal, a quien le corresponde iniciativa según legislación vigente. La racionalización de los sistemas y métodos de trabajo tendrá entre otras, las siguientes finalidades:

- Mejora de las prestaciones del servicio al ciudadano
- Simplificación del trabajo, mejora de métodos.
- Establecimiento de plantillas concretas del personal
- Valoración de los puestos de trabajo
- Registro del personal
- Evaluación del desempeño

No obstante, cuando las consecuencias de las decisiones del Ayuntamiento en uso de su potestad de organización, puedan tener repercusiones sobre las condiciones de trabajo del personal a su servicio, procederá a informar y tendrá en cuenta las sugerencias de la comisión paritaria de este Convenio.

Artículo 10. Relación de puestos de trabajo.

1. La Corporación realizará una relación de todos los puestos de trabajo

existentes en su organización, en los términos previstos en la legislación básica en materia de Función Pública.

2. La relación de puestos de trabajo es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios y se determinan los requisitos para el desempeño de cada puesto en los términos siguientes:

a) La relación comprenderá los puestos de trabajo que puedan ser desempeñados por el personal laboral al servicio de la Corporación.

b) La relación de puestos de trabajo comprenderá en todo caso la denominación y características esenciales de cada puesto; los requisitos exigidos para su desempeño, el nivel de complemento de destino y, en su caso, el complemento específico que corresponda a los mismos así como la categoría profesional y el régimen jurídico aplicable cuando sean desempeñados por el personal laboral.

c) El personal laboral podrá desempeñar puestos de trabajo bajo las siguientes condiciones:

Los puestos de trabajo de naturaleza no permanente y aquellos cuyas actividades se dirijan a satisfacer necesidades de carácter periódico y/o discontinuo.

Los puestos de trabajo, cuyas actividades sean propias de oficios, así como los de vigilancia, custodia, porteo y otros de carácter análogo.

Los puestos de trabajo de carácter instrumental correspondientes a las áreas de mantenimiento y conservación de edificios, equipos de comunicación social, así como los puestos de áreas de expresión artística y los vinculados directamente a su desarrollo, servicios sociales y atención a menores.

Los puestos de trabajo correspondientes a las áreas de actividades que requieran conocimientos técnicos especializados cuando no existan cuerpos o escalas de funcionarios cuyos integrantes tengan la preparación específica necesaria para su desempeño

d) La creación, modificación, refundición y/o supresión de puestos de trabajo se realizará a través de las relaciones de puestos de trabajo, que será negociada con la Comisión Paritaria de este Convenio.

e) La formalización de nuevos contratos de personal laboral fijo, requerirán que los correspondientes puestos de trabajo figuren detallados en las respectivas relaciones de puestos de trabajo.

Artículo 11. Plan de racionalización de recursos humanos.



El Plan de Racionalización contará con el acuerdo expreso del Representante del personal laboral y Secciones Sindicales legalmente constituidas, previa negociación con éstos.

La planificación integral de los recursos humanos y del empleo de la Corporación, se desarrollará en su caso, a través de Planes de Empleo. La planificación de recursos humanos y del empleo, estará vinculada a la planificación de tareas y actividades del ámbito a que se refieran.

Los Planes de Empleo, como instrumento de planificación integral, contendrán, al menos, las siguientes previsiones y medidas:

Dimensión y estructura de la plantilla de personal que se considere adecuada para el sector o área de que se trate.

Medidas de carácter cuantitativo y, especialmente, cualitativo que se precisen para adaptar y ajustar la plantilla inicial a la prevista en el Plan.

Políticas de personal y planes parciales de gestión u operativos derivados de estas previsiones y medidas.

Las previsiones y medidas de los Planes de Empleo se reflejarán en una memoria justificativa que contendrá las referencias temporales que procedan, en un período máximo de 12 meses.

El Plan de Racionalización se remitirá al representante del personal laboral y secciones sindicales para su negociación en la Comisión de Personal, con una antelación mínima de quince días.

El conjunto de vacantes existentes en la RPT conforma la Oferta de Empleo.

Son vacantes los puestos de trabajo dotados presupuestariamente no ocupados por personal fijo de plantilla con carácter definitivo y que no sean objeto de reserva por cualquiera de los motivos previstos en la normativa vigente.

Las vacantes se cubrirán de acuerdo con el siguiente orden de prelación, entre el personal que reúna los requisitos señalados en la RPT para dichos puestos:

Reingreso de personal excedente.

Provisión de puestos mediante concurso de méritos o libre designación, en su caso, entre el personal perteneciente al mismo grupo de titulación.

Promoción interna entre el personal perteneciente a grupos de titulación inferior.

Oferta Pública de Empleo.





De efectuarse la amortización de algún puesto de trabajo no vacante se proveerá al personal afectado otro puesto de trabajo, al menos, del mismo empleo o equivalente y nivel, en los términos previstos para la redistribución de efectivos y, en todo caso, sin menoscabo de sus retribuciones básicas y complementarias, previa negociación en el seno de la Comisión Paritaria.

Durante el proceso de reasignación a un nuevo puesto de trabajo, se percibirán las retribuciones del puesto desempeñado, garantizando, en todo caso, las retribuciones de origen.

Artículo 12. Oferta de empleo público.

La selección de todo el personal laboral debe realizarse de acuerdo con la oferta de empleo público y a través del sistema de concurso-oposición, concurso, u oposición libre en los que se garanticen en todo caso los principios constitucionales de igualdad, méritos y capacidad, así como el de publicidad.

En toda oferta laboral el Concejal-Delegado de Personal facilitará la información necesaria a la representación de los trabajadores.

Contratación del personal. En cada convocatoria o prueba que se efectúe al objeto de la contratación de personal deberán estar presentes los representantes de los trabajadores o persona en quien delegue.

Artículo 13. Promoción interna.

Las vacantes de cualquier categoría profesional y las plazas de nueva creación que se produzcan, si continuaran en esa situación tras los procedimientos de traslado, incorporación de excedentes y capacidad disminuida se ofertarán al personal laboral fijo del Ayuntamiento.

Artículo 14. Formación profesional.

La Corporación se compromete a realizar cursos de formación, reciclaje y perfeccionamientos, tanto teóricos como prácticos, a todo el personal afectado por este Convenio Colectivo.

En el caso de que existan cursos de perfeccionamiento profesional organizados por otras Administraciones Públicas o centros oficiales u organizaciones sindicales, el trabajador, previa autorización, podrá acudir a los mismos con derecho a la reducción indispensable de la jornada laboral sin merma alguna de sus haberes. La denegación de dicha autorización será razonada y por escrito comunicándosele al trabajador y a la representación sindical que podrá negociar la asistencia en la Comisión Paritaria.

Igualmente la Corporación, de acuerdo con la representación de los trabajadores,





proveerá las ayudas necesarias, consistentes en dietas de viaje, matrícula gratuita, etc. siempre que redunden en beneficio del servicio público.

Los empleados públicos podrán recibir y participar en cursos de formación durante los permisos de maternidad, paternidad, así como durante las excedencias por motivos familiares.

Artículo 15. Selección de personal.

Los procedimientos de selección para la provisión de puestos, promoción profesional, cursos de formación o acceso, se realizarán mediante convocatoria pública y bajo los principios de igualdad, mérito y capacidad. En las pruebas a realizar, se garantizará el anonimato de los aspirantes.

Salvo que mediante norma específica se disponga expresamente un criterio diferente, se garantizará la presencia de un miembro designado por cada una de las secciones sindicales firmantes, con voz y con voto, en todos los tribunales y comisiones de valoración encargados de resolver las convocatorias de selección tanto para el acceso de personal fijo o temporal, como para la provisión de puestos de trabajo, promoción interna y participación en cursos de formación organizados en el Ayuntamiento.

En la asistencia a estos tribunales o comisiones de valoración serán de aplicación las indemnizaciones por razón de servicio previstas en el R.D. 236/88.

Artículo 16. Provisión de puestos de trabajo.

Los puestos de trabajo se proveerán de acuerdo con los procedimientos de concurso de méritos, que es el sistema normal de provisión, o de concurso de libre designación, de conformidad con lo que dispongan las RPT.

Cuando las necesidades del servicio lo exijan, los puestos de trabajo podrán cubrirse mediante redistribución de efectivos.

Temporalmente podrán ser cubiertos mediante comisión de servicios y adscripción provisional, en los supuestos previstos en el presente Convenio Colectivo.

Las convocatorias por concurso se ajustarán a los siguientes criterios:

Concurso de Méritos: En el que se tendrán únicamente en cuenta los requisitos y méritos especializados en la RPT y los adecuados a las características de cada puesto de trabajo, así como la posesión de un determinado grado o categoría profesional, la valoración del puesto de trabajo desarrollado, los cursos de formación y perfeccionamiento superados y la antigüedad.





La provisión de los puestos de trabajo que impliquen mando o aquellos otros que por su contenido o condiciones específicas se distingan de los restantes puestos de trabajo, se realizará mediante concurso específico, que constará de dos fases, en una primera se valorarán los méritos y en la segunda se podrá optar entre una memoria o una entrevista personal, según lo regulado en el Art. 45 del R.D. 363/1995, de 10 de marzo.

El personal de la Corporación deberá permanecer un mínimo de dos años en cada puesto de trabajo para poder participar en los concursos de provisión regulados en el presente apartado.

El personal que acceda a un puesto de trabajo de acuerdo con el procedimiento de concursos de méritos, podrá ser removido del mismo conforme a lo establecido el Art. 50 del mencionado R.D. 364/1995.

Libre designación. Se podrán cubrir por este sistema solamente los puestos de confianza que la Alcaldía o Grupos Políticos precisen para sus funciones. El personal nombrado por este procedimiento podrá ser cesado con carácter discrecional.

Se convocarán a concurso de traslado los puestos vacantes o cubiertos de forma provisional, en cuanto se produzca y sin exceder de un ejercicio presupuestario.

Artículo 17. Movilidad funcional.

Por necesidades del servicio, cuando concurran las causas señaladas en el artículo 39.2 del Estatuto de los Trabajadores, la corporación podrá acordar la movilidad funcional para la realización de funciones de distinta categoría, con las únicas limitaciones inherentes a las titulaciones académicas o a los conocimientos profesionales que se puedan requerir para el desempeño de las funciones correspondientes.

En el caso de encomienda de funciones de categoría inferior, la movilidad deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles del servicio, no pudiendo ser su duración en su totalidad superior a un mes en un año, manteniéndose las retribuciones de la categoría de origen.

En el supuesto de atribución de funciones de categoría superior será, en todo caso, inferior a seis meses de duración en un año y ocho meses durante dos, computados de fecha a fecha, y se realizará atendiendo a criterios objetivos, pasando las retribuciones a ser las establecidas de la categoría superior.

Si superados los plazos de duración y permaneciese la necesidad de su ocupación, deberá ser cubierta la plaza tal y como se establece en el presente Convenio Colectivo.





En ningún caso podrá modificarse el grupo profesional a través de la movilidad funcional, ni ser valorado como mérito para el ascenso el tiempo de servicio prestado en funciones de categoría superior.

En todo caso la Corporación Municipal deberá comunicar previamente estas situaciones a los representantes de los trabajadores.

Artículo 18. Capacidad disminuida, segunda actividad.

Todos los trabajadores pasarán a segunda actividad al cumplir una de las siguientes condiciones:

Por edad, voluntariamente a los 55 años el personal de oficio.

Por enfermedad e incapacidad al ser declarados por el tribunal médico no apto temporal o definitivamente para el servicio activo del puesto que venían desempeñando.

Los trabajadores declarados con capacidad disminuida por la seguridad social, tienen derecho a ocupar otro puesto de trabajo de categoría similar o inferior, adecuado a sus limitaciones, siempre que existan vacantes o a la readaptación de su puesto de trabajo, manteniéndose, no obstante, las retribuciones consolidadas aunque el puesto obtenido fuere de categoría inferior.

En caso de que el trabajador antes mencionado perciba una prestación económica por su incapacidad, el Excmo. Ayuntamiento se compromete a completarle el total de sus retribuciones.

Capítulo III. Tiempo de trabajo.

Artículo 19. Jornada laboral.

La jornada laboral será de 35 horas semanales de lunes a viernes, preferentemente de forma continuada.

Excepcionalmente por necesidades del servicio se podrá ampliar la jornada laboral al sábado, respetándose siempre el cómputo de las 35 horas.

La jornada será preferentemente de forma continuada en horario de 8.00 horas a 15.00 horas y de forma excepcional y en aquellos servicios que así lo requiera se podrá y por el tiempo imprescindible distribuir en jornada de tarde, sin excederse de las 7 horas diarias, y respetándose siempre el descanso del trabajador de las 12 horas entre jornada y jornada.

Partiendo de dicha jornada, su distribución se realizará a través del calendario laboral que se elaborará antes del comienzo de cada año, negociándose con la representación legal de los trabajadores la distribución del mismo en los



diferentes servicios municipales.

Las horas que de forma excepcional realice el trabajador por la tarde, podrán ser compensadas por el trabajador en cualquier de la semana, en el mismo número de horas trabajadas en el horario habitual.

El trabajador tendrá derecho a disfrutar de un descanso de 20 minutos durante su jornada laboral diaria de trabajo, que se computará a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo.

El trabajador tendrá derecho a disfrutar de un descanso mínimo de 48 horas semanales. No obstante, cada servicio junto con la representación sindical podrá negociar otra forma de descanso semanal.

El personal que trabaje a turno tendrá un calendario laboral específico que se negociará con los representantes del personal con carácter anual.

Artículo 20. Reducción de jornadas por fiestas tradicionales.

Durante la semana santa la jornada laboral será de 6 horas, pudiendo elegir el trabajador la reducción horaria a la entrada o la salida, siempre que se respete el horario del servicio al público de 9:00 a 14:00 horas.

Los días laborables de feria de Villanueva del Ariscal, jueves y viernes, la jornada laboral será el jueves de 8:00 a 14:00 horas y el viernes de 9:00 a 14:00 horas, siempre que se respete el horario de servicio al público de 9:00 a 14:00 horas.

Los días 24 y 31 de diciembre tendrán la consideración de permisos retribuidos. Cuando estos días coincidan en domingo o descanso semanal, el personal que trabaje se le compensará de común acuerdo con el trabajador afectado.

Artículo 21. Vacaciones.

1. Todos los trabajadores tendrán derecho, por año completo de servicios, a disfrutar de una vacación retribuida de un mes natural o de veintidós días hábiles anuales, o a los días que corresponda proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos.

2. Asimismo, tendrán derecho a un día laboral adicional al cumplir quince años de servicio, añadiéndose un día hábil más al cumplir los veinte, veinticinco y treinta años de servicio, respectivamente, hasta un total de veinte días hábiles por año natural.

Las vacaciones reglamentarias anuales se fijan en 31 días naturales, siendo estas solicitadas por escrito al Concejal-Delegado de Personal.

Las vacaciones se disfrutarán, preferentemente, en el período comprendido entre





el 1 de junio al 30 de septiembre. En caso de no ser posible y por necesidades del servicio tenga que interrumpir su periodo de vacaciones, el trabajador tendrá derecho a la ampliación de cinco días más continuos de su periodo vacacional.

No podrán disfrutarse periodos inferiores a siete días consecutivos.

El personal de nuevo ingreso disfrutará la parte proporcional del periodo trabajado desde su ingreso hasta el final del año.

En ningún caso las vacaciones podrán ser compensadas económicamente, a excepción de los eventuales y que así se reconozca en su contrato.

El comienzo y terminación de las vacaciones será forzosamente dentro del año que correspondan. En supuestos excepcionales o de fuerza mayor, podrá autorizarse por la Delegación de Personal, el disfrute de las vacaciones fuera de los previstos anteriormente hasta el 15 de enero del año siguiente.

Las vacaciones no podrán ser interrumpidas salvo que haya una causa de fuerza mayor del servicio.

Si durante el periodo vacacional el trabajador cursase enfermedad o accidente que implicara la baja laboral, las vacaciones dejarán de ser computadas hasta posterior alta laboral.

Siempre dentro de 1 año natural que corresponde, hasta el 15 de enero del año siguiente.

Si el trabajador se encuentra dado de alta, se incorporará a su trabajo, y disfrutará las vacaciones suspendidas por la baja sufrida, posteriormente.

Para determinar dentro de cada servicio los turnos de vacaciones se procederá del modo siguiente:

La distribución de los turnos se realizará por servicio de común acuerdo entre el personal del mismo, que lo comunicarán a la Corporación con una antelación de, al menos, tres meses. Sólo por causa justificada y con el informe favorable de la Comisión de Personal, podrán ser denegadas las peticiones.

En caso de conflictos de intereses se atenderá a turnos rotativos anuales.

Artículo 14 bis. Compensación festiva.

Como norma general, los festivos se descansarán. Excepcionalmente para aquellos servicios de ineludible prestación ciudadana, que tuviesen que prestarse, estos trabajos se devengarán a opción del trabajador: a) en doble descanso; b) abono del doble de la retribución diaria que le corresponda según categoría.



Con carácter previo a la realización de estos servicios, se comunicará con a los trabajadores afectados por los mismos con 72 horas de anticipación.

Artículo 22. Jornada reducida.

1. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o un disminuido físico o psíquico que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de la jornada laboral en un tercio o un medio con la reducción proporcional de sus retribuciones.

2. Los trabajadores a quienes falte menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa podrán obtener, a su solicitud, la reducción de su jornada de trabajo hasta un medio, con la reducción proporcional de sus retribuciones, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Capítulo IV. Retribuciones y condiciones económicas.

Artículo 23. Normas generales y comunes.

Los trabajadores serán remunerados por el Ayuntamiento según los conceptos y en las cuantías que se determinen en este convenio.

La ordenación del pago de gastos de personal tiene carácter preferente sobre cualquier otro que deba realizarse con cargo a los correspondientes fondos de la Corporación la cual regulará mediante las resoluciones oportunas, el procedimiento sustitutorio para el percibo por los interesados de las cantidades que hayan dejado de satisfacerse.

La liquidación o pago del salario se efectuará puntual y documentalmente el penúltimo día hábil de cada mes, siempre que la tesorería lo permita.

Artículo 24. Conceptos retributivos.

Las retribuciones de los trabajadores son básicas y complementarias.

Son retribuciones básicas: el sueldo, los trienios, las pagas extraordinarias y la parte que corresponda de complementos.

Son retribuciones complementarias: el complemento de destino, el complemento específico, el complemento de productividad.

Artículo 25. Salario base.

Es el que se determina para cada uno de los cinco grupos de clasificación en que se organizan los empleados públicos.

Su cuantía, será la que se establezcan en cada momento por la Ley de





Presupuestos Generales del Estado para el personal al servicio del sector público, o en su caso norma que la sustituya.

Las retribuciones aprobadas en el presente Convenio se especifican en el anexo I.

Artículo 26. Trienios o antigüedad.

Los trienios consisten en una cantidad igual para cada grupo por cada tres años de servicios reconocidos en la Administración Pública o sector público.

Para el perfeccionamiento de trienios se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos, indistintamente prestados en cualquier administración pública o sector público e independiente del carácter contractual del mismo.

Cuando el personal laboral cambie de puesto de trabajo percibirá los trienios en la cuantía asignada a su nuevo grupo de clasificación.

El valor de trienios de cada uno de los grupos será el que establezca la ley de Presupuestos generales del estado para el personal al servicio del sector público, o en su caso, norma que la sustituya.

Los trienios se devengarán mensualmente, a partir del día primero del mes en que se cumplan tres o múltiplo de tres años de servicio efectivo.

El valor de los trienios aprobados en el presente Convenio se especifica en el anexo II.

Artículo 27. Pagas extraordinarias.

Serán de dos al año por el importe, cada una de ellas, de una mensualidad del salario base más antigüedad y la parte que corresponda de complementos según Ley. A esto se sumará el 50% del complemento específico en las pagas correspondientes a los meses de Junio y Diciembre del año 2006 y el 100% del complemento específico en Junio y Diciembre del año 2.007.

Artículo 28. Complemento de destino.

La cuantía del complemento de destino, que corresponde a cada nivel de puesto de trabajo, será la prevista en la ley de Presupuestos generales del estado para el personal al servicio del sector público, o en su caso, norma que la sustituya.

El valor del complemento de destino aprobado en el presente Convenio se especifica en el anexo III.

Artículo 29. Complemento específico.



El complemento específico retribuirá las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad.

En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo.

El valor de los complementos específicos aprobados en el presente Convenio se especifica en el anexo IV.

Artículo 30. Complemento de productividad.

El complemento de productividad retribuirá el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el trabajador desempeñe su trabajo. La aplicación de este complemento se determinará junto con la valoración de puestos de trabajo, o en su caso, por la aprobación de los programas correspondientes.

La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo.

En ningún caso las cuantías asignadas en el complemento de productividad durante un periodo de tiempo originarán ningún tipo de derecho individual con respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a periodos sucesivos.

Las cantidades que perciban cada trabajador por este concepto serán de conocimiento público, tanto de los demás empleados de la Corporación como de la representación legal de los trabajadores.

Artículo 31. Horas extraordinarias.

1. Se reducirán al mismo indispensable y se valorarán atendiendo al número de horas realizadas, no pudiendo en ningún caso superar las 40 horas al año, calculándose su abono según lo siguiente: el cociente resultante del salario anual por el número de horas anuales multiplicado por 1,75, para el caso de las diurnas. Este resultado se incrementará en un 25% en el caso de horas extraordinarias nocturnas, considerándose de esta cualidad las que pasen de las 8 p.m.

No obstante, si por exigencias del servicio fuera necesario realizar un número superior de horas, su aprobación deberá ser motivada y acordada por el Pleno del Ayuntamiento, debiendo ser informada con anterioridad la Comisión Paritaria.

Sólo podrán retribuirse económicamente, previo informe de la Comisión Paritaria, cuando el jefe del servicio justifique por escrito, ante el Alcalde-Presidente, la





imposibilidad de compensar en descanso.

2. Solamente podrán realizarse servicios fuera de la jornada habitual cuando hayan sido autorizados, previamente a su realización y por escrito, por el Alcalde-Presidente, a instancias de la jefatura de servicio afectada, a no ser que haya sido necesario efectuarlas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios, imprevisibles y urgentes, en cuyo caso se justificarán una vez realizados y en un plazo no superior a 5 días laborales.

3. Mensualmente, los servicios de personal informarán por escrito al delegado de Personal o Comité de Empresa y a la Comisión Paritaria las horas extraordinarias que se devenguen, la causa que las ha motivado, los trabajadores que las han efectuado y servicios a los que están adscritos.

Artículo 32. Dietas y desplazamientos.

Todos los trabajadores que, por necesidades del servicio o por orden de la Corporación, en el ejercicio de sus funciones, deban efectuar desplazamientos a poblaciones distintas de las que radique el centro de trabajo, devengarán las indemnizaciones establecidas para los funcionarios públicos de la Administración Civil del Estado.

Las indemnizaciones referidas se abonarán inmediatamente justificado el gasto.

En el supuesto de accidente con vehículo particular, en la realización de los servicios descritos, los gastos de reparación e indemnizaciones que, en su caso, no estén cubiertos por el seguro obligatorio y daños a terceros, siempre que haya sido orden expresa de la Corporación, serán abonados por ésta.

Artículo 33. Cláusula de garantía salarial.

La Comisión Paritaria queda facultada, para, en la medida que la legislación lo permita, revisar las subidas salariales durante la vigencia de este Convenio Colectivo y garantizar en todo caso la recuperación de pérdida de poder adquisitivo.

Capítulo V. Permisos, licencias y excedencias.

Artículo 34. Permisos retribuidos.

1. Por matrimonio o unión asimilable de hecho debidamente acreditado, 15 días naturales.

2. El personal laboral con hijo menor de un año tendrá derecho a una ausencia diaria de 1 hora, dicho permiso sólo puede ser disfrutado por uno de los cónyuges o pareja de hecho.





3. Por interrupción del embarazo, 2 días si es en la misma localidad y 4 si es en distinta.
4. Por matrimonio de hijos, hermanos, padres políticos y nietos, 1 día y 2 si es fuera de la provincia.
5. Por cambio de domicilio, 2 días.
6. Para consulta médica del propio trabajador el tiempo necesario para ello.
7. Por consulta médica para acompañamiento de menor de 12 años, el tiempo necesario para ello.
8. Para someterse a exámenes oficiales finales o liberatorios de materia, en periodos, el día del examen y 3 si es fuera de la provincia.
9. Por fallecimiento de padres, cónyuge, pareja de hecho y hermanos tres días hábiles, por hijos diez días naturales, por nieto dos días hábiles, por suegros , abuelos y tíos, 1 día hábil, añadiéndose un día hábil más en todos los supuestos anteriormente citados, si el óbito es fuera de la provincia
10. Por enfermedad grave o intervención quirúrgica e ingreso hospitalario de los familiares con quien conviva y familiares hasta el segundo grado, hasta un máximo de veinte días. Estudiándose cada caso en concreto por la representación legal de los trabajadores, junto con la dirección del servicio, previa solicitud por escrito salvo en casos de urgencias, que dispondrá de tres días en primera instancia, teniendo que pedir con posterioridad el tiempo que estime necesario y aportar documentalmente datos al respecto.
11. Para asistencia a congresos, reuniones y cursos sindicales para los delegados sindicales, delegados de personal o miembros del comité de empresa y sección sindical.
12. En caso de nacimiento de nieto 1 días.
13. A lo largo de un año el personal podrá disfrutar de hasta 8 días de permisos retribuidos para asuntos particulares sin justificación alguna, previa autorización de la delegación de Personal. Los cuales se podrán disfrutar de forma consecutiva o fraccionada a voluntad del trabajador.
14. En caso de parto o acogimiento o adopción legal de un menor de 12 meses, tendrán derecho, de conformidad con la legislación vigente y en los términos previstos por ésta, a un permiso de 16 semanas en caso de parto simple o 18 semanas en caso de parto múltiple, que se podrán distribuir en dos periodos anterior y posterior al parto, o bien se podrán disfrutar íntegramente después del parto.





15. Ampliación de reducción de jornada por razón de guarda legal, actualmente reconocida, a quienes tengan a su cuidado directo hijos menores de doce años, así como a quienes estén al cuidado directo de un familiar en los supuestos contemplados en la letra g) del Art. 30.1 de la Ley 30/84.

16. Concesión de 10 días de permiso por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, a disfrutar por el padre, a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento la o de la resolución judicial por que se constituya la adopción.

17. Flexibilizar en un máximo de una hora el horario fijo de la jornada para quienes tengan su cargo personas mayores, hijos menores de doce años o persona con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

18. Excepcionalmente, previa autorización del responsable de la Unidad, se podrá conceder, con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales.

19. Reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, de carácter retribuido, para atender el cuidado de un familiar en primer grado, por razón de enfermedad muy grave, por el plazo máximo de un mes.

20. Posibilidad de sustituir, por decisión de la madre, el permiso de lactancia de los hijos menores de doce meses por un permiso que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Dicho permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

21. Por nacimiento de hijos prematuros o en los que, por cualquier motivo, éstos tengan que permanecer hospitalizados después del parto, el empleado público tiene derecho a ausentarse del lugar de trabajo hasta un máximo de dos horas diarias, percibiendo las retribuciones íntegras. En dichos supuestos, el permiso de maternidad puede computarse, a instancia de la madre o , en caso de que ella falte, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de éste cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre.

22. Los empleados públicos que tengan hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial, tendrán dos horas de flexibilidad horaria diaria a fin de conciliar los horarios de los centros de educación especial y otros centros donde el hijo o hija discapacitado reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

23. Los empleados públicos que tengan hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro de educación especial,



donde reciba tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.

24. Permiso para ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.

25. Disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas, en los supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado.

26. Poder acumular, por parte de las madres y los padres, el periodo de disfrute de vacaciones al permiso de maternidad, lactancia y paternidad, aun habiendo expirado ya el año natural a que tal periodo corresponda.

27. Reconocimiento de los permisos retribuidos en casos de adopción o acogimiento de menores de más de 6 años.

Artículo 35. Excedencias.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad durante 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.

2. El trabajador con al menos una antigüedad de un año prestando su servicio en el Ayuntamiento tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de excedencia voluntaria por un plazo menor a un año y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de este o de la resolución administrativa oportuna de aquel.

Los sucesivos hijos tendrán derecho a un periodo de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que se viniera disfrutando.

Cuando el padre y la madre trabajasen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El periodo 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 Ayuntamiento, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante los dos primeros años tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva referida a un puesto en la misma localidad, del mismo grupo profesional o categoría equivalente con idéntica retribución, a la que le hubiera correspondido a la fecha de reincorporación.

4. Así mismo, podrán solicitar su pase a la situación de excedencia forzosa en la administración a los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. Excedencia voluntaria por servicios en el sector público, procederá declarar, de oficio o a instancia de parte, a quien se encuentre en servicio activo en otro Cuerpo o Escala de cualquier administración Pública, y a los que pasen a desempeñar puestos en Organismos, o Entidades del sector público salvo que hubieren obtenido la oportuna compatibilidad y no les corresponda quedar en las situaciones de servicios activo o servicios especiales.

El personal laboral seguirá en esta situación en tanto que se mantenga la relación de servicio que dio origen a la misma.

Una vez producido el cese en ella deberá solicitar el reintegro al servicio activo en el plazo máximo de un mes, declarándosele en caso de no hacer en la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

6. Excedencia voluntaria por agrupación familiar, podrá concederse esta con una duración mínima de dos años y máxima de cinco años, al personal laboral cuyo cónyuge o pareja de hecho resida en otro municipio por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo o por contrato laboral de carácter indefinido. Antes de finalizar el periodo de cinco años de duración de esta situación deberá solicitarse el reingreso al servicio activo, declarándosele, de no hacerlo, de oficio la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

7. Excedencia, que no podrá superar los 3 años, a los trabajadores fijos y temporales que acrediten la necesidad de atender al cuidado de un ascendiente en primer o segundo grado de consanguinidad o afinidad por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad que no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. Podrá concederse, a petición del interesado, por periodos anuales completos y alternativos. Siempre que los mismos no superen el plazo máximo establecido. Deberá presentarse la solicitud con tres meses de antelación al menos, Los trabajadores en esta situación no devengarán retribuciones, no podrán participar en concurso de promoción durante este periodo, ni computarán a efecto de trienios. Tendrán derecho de reserva de su puesto de trabajo y podrán solicitar el reingreso con un mes de antelación a la



finalización del plazo de excedencia o por cesación de las necesidades.

En todo lo relativo a excedencias y situaciones administrativas del personal laboral no previsto en este convenio se estará supletoriamente a lo dispuesto en el R.D. 365/95, de 10 de marzo.

Artículo 36. Licencias no retribuidas.

Los trabajadores con una antigüedad mínima de dos años tendrán derecho a disponer de una licencia no retribuida de tres meses manteniendo todas las condiciones del puesto de trabajo, siempre cuando se pueda garantizar el mantenimiento del servicio.

Esta licencia no se podrá volver a solicitar hasta que hayan transcurrido tres años desde la anterior.

Artículo 37. Formación y perfeccionamiento profesional.

Para facilitar la formación y el perfeccionamiento profesional, el personal en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo tendrá derecho a que se le facilite la realización de los estudios oficiales para la obtención de títulos académicos o profesionales, a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y al acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional organizados por la administración pública.

El personal tendrá derecho a participar en los cursos organizados por la Corporación, o por cualquiera de las instituciones dependientes de Gobiernos Autónomos o del Ministerio para las Administraciones Públicas, o bien concertados con aquéllas.

La asistencia a estos cursos se considerará como de trabajo efectivo.

La Corporación dará publicidad a las convocatorias y tramitará las solicitudes de su personal.

Para acudir a los cursos de formación profesional u ocupacional, congresos, cursillos, mesas redondas y, en definitiva, a cualquier acto que tenga incidencia en el trabajo que venga desempeñando o esté relacionado con su actividad profesional o sindical, el personal podrá disponer hasta 15 días de permiso retribuidos al año.

Capítulo VI. Derechos sociales.

Artículo 38. Asistencia jurídica.

La Corporación garantizará la asistencia y defensa jurídica especializada al personal laboral que la precisen por razón de conflictos derivados de la prestación





del servicio. Las costas y gastos que se deriven, incluidas fianzas, serán sufragados por el Ayuntamiento.

Cuando un trabajador deba asistir a juicio u otros requerimientos judiciales por motivos relacionados con el servicio y fuera de su jornada laboral, percibirá la indemnización por servicios extraordinarios, según lo dispuesto en el Convenio Colectivo

En caso de asistencia a dicho requerimiento en horas de servicio, no tendrá derecho a ninguna contraprestación económica.

Artículo 39. Conductores.

En el supuesto de que cualquier trabajador que tenga como función específica de su categoría la conducción de cualesquiera tipos de vehículo, en los casos de sanción gubernativa o judicial, que implique retirada del permiso de conducir, se requerirá al órgano de representación de los trabajadores, así como en el caso de ser afiliado de un sindicato, a la sección sindical correspondiente para que informe antes de la resolución del asunto, y podrá ocupar un puesto de trabajo adecuado a sus conocimientos, en cualquier centro o dependencia de la corporación, mientras tanto dure la retención del permiso de conducir. En este caso percibirán las mismas retribuciones económicas establecidas para su categoría habitual.

Asimismo los trabajadores que realicen funciones de conductor o que tengan que utilizar vehículo para desarrollar su trabajo, tendrán derecho al 50% del abono de los gastos que origine la renovación obligatoria de la licencia o permiso que se exija por ésta empresa para el desempeño de las mencionadas funciones.

Artículo 40. Opción en caso de despido improcedente.

En caso de despido declarado improcedente por la jurisdicción laboral será el trabajador el facultado para ejercitar la opción de indemnización o reingreso, previa comunicación.

Siendo dicha opción expresada por el trabajador de obligado cumplimiento por parte del Ayuntamiento.

Artículo 41. Uniformes.

Todo el personal que lo necesite por razón de su actividad, deberá ser dotado por la empresa de ropa de trabajo adecuada, tales como impermeables de abrigo o incombustibles, etc., según la índole del trabajo, a razón de 2 uniformes de invierno y 2 de verano.

El estudio y selección del tipo y número de uniformes serán los necesarios para





los distintos puestos de trabajo, siendo tarea del delegado de Personal o Comité de Empresa conjuntamente con la administración, previa audiencia de los trabajadores afectados.

Artículo 42. Préstamos reintegrables.

El Ayuntamiento habilitará una partida, en el Presupuesto Municipal para el año 2003, de ___ 12.000 ___ euros destinados a proporcionar préstamos sin interés a los trabajadores que lo soliciten. El importe será como máximo de ___ 1.800 ___ euros. Las solicitudes habrán de presentarse por registro general y se especificará la cantidad, la causa y el plazo de devolución que, en ningún caso, podrá superar a las 24 mensualidades.

La Comisión Paritaria emitirá informe sobre los préstamos que se tengan que conceder en cada mes. Para lo cual se facilitará copia de las solicitudes.

Asimismo, trimestralmente se facilitará a los representantes de los trabajadores el estado de cuentas en que se encuentre el Fondo para anticipos, con expresión de las devoluciones efectuadas durante dicho período aunque sean parciales. Las amortizaciones se podrán nuevamente a disposición de los trabajadores permanentemente.

Artículo 43. Fondo de acción social.

El Ayuntamiento establecerá en el Presupuesto Municipal un fondo social dotado de un 1% de la masa salarial destinado a proporcionar ayuda de carácter social a los trabajadores, que lleven más de un año de servicio en este ayuntamiento, y sus beneficiarios. La asignación de las cantidades a entregar en cada caso, lo decidirá la Comisión Paritaria sobre la base de las solicitudes que se produzcan debidamente justificadas conforme al anexo V del presente Convenio.

Capítulo VII. Jubilación y mejoras del laboral.

Artículo 44. Jubilación.

La jubilación del personal se producirá al cumplir 65 años de edad, salvo que la Ley establezca otra cosa. En la liquidación la Corporación abonará, además de los haberes que corresponda, una mensualidad completa de salario.

El personal podrá optar por jubilarse voluntariamente en los supuestos legales establecidos.

Los trabajadores/as con 60 años o más y, al menos, 15 de servicios, podrán solicitar voluntariamente adelantar su fecha de jubilación y percibir un premio consistente en una cantidad equivalente a las siguientes:



- a) Faltando 5 años o más para la jubilación 30.000 euros.
- b) Faltando 4 años para la jubilación 24.000 euros.
- c) Faltando 3 años para la jubilación 18.000 euros.
- d) Faltando 2 años para la jubilación 12.000 euros.
- e) Faltando 1 año para la jubilación 6.000 euros.

Se establece un premio de antigüedad por cada 15 años de servicio. Todo trabajador/a que en el año 2007 cumpla 15 años de servicios percibirá con cargo al Presupuesto Municipal la cantidad de 462 euros, como premio a los servicios prestados.

Al personal cuya pensión de jubilación sea inferior al salario mínimo interprofesional, y no tenga reconocidos otros ingresos, la Corporación abonará, de una sola vez, una cantidad a un tanto alzado correspondiente a una mensualidad completa de haberes.

Este complemento de pensión se aplicará también en los supuestos de viudedad u orfandad, cuando el causante estuviera en activo.

La Corporación realizará las previsiones de jubilación con un año de antelación informando de ello a los representantes de los trabajadores, con el objeto de planificar la cobertura de las futuras vacantes.

A partir del momento en que el trabajador/a cause baja por jubilación y a petición del mismo, la Corporación le abonará, en concepto de anticipos reintegrables, mensualidades equivalentes a los haberes pasivos que tuviera reconocidos y ello hasta que comience a percibir su pensión

Artículo 45. Cobertura de riesgos.

El Ayuntamiento llevará a cabo durante el año 2007 los análisis y estudios técnicos necesarios para la configuración y aplicación de un Plan de Cobertura de Riesgos durante la vigencia del convenio.

Artículo 46. Incapacidad temporal.

En los supuestos en que un laboral se encuentre en situación de baja laboral, cualquiera que sea su origen, percibirá el cien por cien de su salario y hasta su reincorporación al trabajo o la adquisición de la condición de pensionista.

A efectos de combatir el absentismo, el Ayuntamiento podrá solicitar, a la Mutua, en coordinación con la Delegación de Personal, informe de los especialistas del cuadro médico que estime oportuno.





Artículo 47. Anticipos reintegrables.

El Ayuntamiento incluirá en el presupuesto del año 2.007, una cantidad que no exceda de dos mensualidades para anticipos reintegrables a su personal laboral, a la cual se destinaran las cantidades que se vayan reintegrando de los mismos.

A petición de los trabajadores, la Corporación anticipará sus retribuciones en una cuantía de hasta dos mensualidades por motivos de especial necesidad, debiendo ser reintegradas dichas cantidades por el trabajador en 24 meses, en el primer caso, y en 48 en el segundo, en cantidades mensuales iguales, sin intereses ni gastos de algún tipo.

Capítulo VIII. Salud laboral.

Artículo 48. Salud laboral.

La Comisión de Personal tendrá también entre sus funciones el objeto de garantizar los derechos del personal laboral en sus puestos de trabajo en cuanto a seguridad e higiene, con arreglo a la nueva Ley de Prevención y riesgos en materia de Salud laboral.

Revisión Médica.- Se efectuará anualmente un reconocimiento médico voluntario, en horas de trabajo, a todo el personal laboral. El expediente médico será confidencial y de su resultado se dará constancia documental al interesado/a. A la empresa se comunicará exclusivamente las condiciones de aptitud para el desempeño del puesto de trabajo habitual.

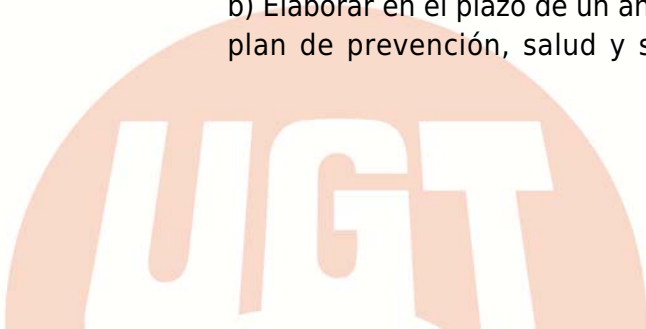
El laboral que actúe con pantalla de ordenador deberá pasar una revisión oftalmológica cada seis meses.

Además de la revisión habitual, a los mayores de 55 años de edad se le hará, con carácter voluntario, un examen cardiovascular.

Para el personal de nuevo ingreso se efectuará el reconocimiento con carácter previo a su alta laboral y en él se hará constar exclusivamente su idoneidad para el puesto de trabajo que tenga que ocupar.

La Corporación deberá:

- a) Determinar y evaluar los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y salud personal tanto en instalaciones, herramientas de trabajo, manipulación de productos o procedimientos.
- b) Elaborar en el plazo de un año tras la firma del presente Convenio Colectivo, un plan de prevención, salud y seguridad que contemple, entre otros aspectos,



actuaciones e inversiones en mejoras de las condiciones de trabajo y neutralización de los factores de riesgos.

c) Informar trimestralmente sobre absentismo laboral y sus causas, los accidentes en acto de servicio y enfermedad y sus consecuencias, así como los índices de siniestralidad, en coordinación con la Delegación de Personal, con el objetivo de elaborar un estudio completo del apartado anterior.

Capítulo IX. Régimen disciplinario.

Artículo 50. Régimen disciplinario.

El régimen disciplinario para el personal laboral será el establecido en el R.D. 33/86, de 10 de enero.

Artículo 51. Respeto en el trabajo.

El personal al servicio de este Ayuntamiento así como los pertenecientes a la Corporación, tienen derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida entre estas la protección frente a ofensas verbales o físicas de cualquier índole.

Las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, la presión y/o acoso psicológico y el acoso sexual en el trabajo, por parte de compañeros/as y superiores, tendrán la consideración de falta grave o muy grave en atención a los hechos y circunstancias que concurran.

La empleada pública víctima de violencia de Género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios podrá solicitar, del órgano competente, el traslado a un puesto de trabajo en distinta Unidad administrativa o en otra localidad. Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.

Nueva situación administrativa de excedencia por razón de violencia de Género sobre la empleada pública, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integrada, sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Durante los dos primeros meses de esta excedencia se percibirán las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

Capítulo X. Derechos sindicales.

Artículo 52. Información sindical.

Se garantiza el acceso de la representación sindical a todos los expedientes relacionados con los asuntos de personal. Así mismo, se le facilitará copia de los



presupuestos anuales de la Corporación, normativa de desarrollo y modificaciones de crédito correspondientes al Capítulo 1, actas y ordenes del día del pleno y comisión de gobierno, ejemplar de la nomina mensual del personal y copia de los acuerdos plenarios o resoluciones adoptados en materia de personal.

Artículo 53. Tablón de anuncios.

La Corporación facilitará a los representantes de los trabajadores un tablón de anuncios en lugar idóneo, para exponer propaganda y comunicados de tipo sindical. A tal efecto, en cada centro de trabajo existirá uno de los mencionados tablonos.

Artículo 54. Delegación de personal.

Se le considerará como órgano representativo y colegiado del conjunto del personal laboral y en su caso, del personal laboral eventual, sin perjuicio de la representación que corresponde a las secciones sindicales respecto a sus propios afiliados.

La Delegación de Personal estará compuesta por el Delegado/a de Personal y un miembro en representación de las secciones sindicales.

La Delegación de Personal dispondrán de las demás facultades, garantías y derechos que designa la L.O.R. 9/87 de 12 de Mayo, a los Delegados de Personal, vigente en materia de representación.

El Delegado/a de Personal, gozará de un crédito de 15 horas mensuales dentro de la jornada de trabajo y retribuidas como trabajo efectivo.

El Ayuntamiento habilitará a la Delegación de Personal el uso de cualquiera de las dependencias municipales adecuadas para el ejercicio de sus funciones, asimismo autorizará a cualquiera de sus miembros al uso de las fotocopiadoras y demás material mobiliario existente para la actividad ordinaria de los mismos.

Artículo 55. Secciones sindicales.

La Secciones Sindicales entendidas como el conjunto de afiliados a un sindicato, con presencia en la delegación de personal, dispondrá de 18 horas anuales para celebrar reuniones de sus afiliados, al comienzo de la jornada de trabajo o antes de su finalización, avisando con dos días laborales de antelación y sujetándose al procedimiento establecido en la misma Ley del apartado anterior.

A propuesta de las Secciones Sindicales, con antelación de cinco días como mínimo, y para asistencias a cursos de formación sindical, el Ayuntamiento concederá a los afiliados aquellos permisos retribuidos por un máximo de siete días al año.





La Sección Sindical más representativa reconocida por el Ayuntamiento designará un delegado sindical que actuará como representante de la misma ante la Corporación. Este Delegado gozará para ello de 15 horas mensuales retribuidas y las demás garantías y derechos reconocidos en la Ley Orgánica 11/85 de 2 de agosto, de Libertad Sindical, modificada por la Ley Orgánica 14/94, de 19 de mayo.

Artículo 56. Derecho de reunión.

La Delegación de Personal y Secciones Sindicales, podrán convocar asambleas de carácter general para todo el personal laboral y se responsabilizará del normal desarrollo de la misma.

A estos efectos, bastará ponerlo en conocimiento de la Corporación, cumpliendo los siguientes requisitos:

Comunicarlo con la antelación de dos días laborables.

Señalar día, hora y lugar de celebración.

Acreditar la legitimación de los convocantes.

Remitir el orden del día.

Este mismo derecho de convocatoria de asamblea general, le corresponderá a cualquier número de trabajadores laborales siempre que el mismo sea igual o superior al 40 % de la plantilla.

Si el Alcalde no contesta antes de 24 horas de la celebración de la reunión, ésta se podrá celebrara sin otro requisito.

El crédito de horas para asambleas será el siguiente:

Si la convoca la Delegación de Personal, 30 horas anuales.

Si la convoca alguna Sección Sindical, 20 horas anuales para cada Sección.

Artículo 57. Mediación, arbitraje y conciliación.

Cualquier conflicto colectivo que se suscite en el ámbito de este Convenio, requerirá para su consideración de licitud, el previo conocimiento de la Comisión Paritaria, a quien se reconoce como instancia previa, en cuyo seno habrá de intentarse la solución de dicho conflicto.

Disposiciones adicionales.

Primera. Análogamente, se entenderá por disminuido físico, psíquico o sensorial,





a toda persona que reúna los requisitos establecidos en el Real Decreto 383/84, debiendo aportar Certificado Oficial establecido.

Segunda. El Ayuntamiento entregará copia del presente Convenio Colectivo a todo el personal laboral que figure en plantilla. También entregará copias, junto con la toma de posesión, a todos los de nuevo ingreso.

Tercera. El personal laboral eventual percibirá el cien por cien de las retribuciones básicas y complementarias, correspondientes el grupo en que esté incluida la escala y categoría en que ocupen vacantes.

Cuarta. La Corporación en el plazo de tres meses, actualizará el Registro de Personal, comunicará a cada trabajador el nº que ostenta mediante tarjeta identificativa en el mismo y el responsable del área de Personal.

En este Registro no podrá figurar ningún dato relativo a raza, religión u opinión del empleado. El personal tendrá libre acceso a su expediente.

Quinta. En caso de transferencia de competencias en materia de Servicios Sociales y Desarrollo económico, el Ayuntamiento se compromete a establecer procesos de consolidación de los puestos de trabajo ocupados en la actualidad a través de los convenios de colaboración con Diputación Provincial u otras entidades públicas.

Sexta. A fin de poner en marcha el artículo 11 del presente convenio, el Ayuntamiento se compromete a reforzar un Plan de consolidación y estabilidad en el empleo con la representante de los trabajadores a desarrollar en el 2007

Disposición final.

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales o reglamentarias que resulten de aplicación.

Disposiciones finales.

Primera. La Corporación o sus trabajadores dará conocimiento a la Comisión de Seguimiento del Acuerdo de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y/o aplicación del Convenio Colectivo, para que emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista.

Segunda. Con carácter general, se entenderá por consolidado el grado correspondiente a los niveles de complemento de destino que, para cada puesto de trabajo se fijan en tabla anexa, salvo que con anterioridad algún laboral tuviera legalmente reconocido un grado superior.



Tercera. Todos y cada uno de los conceptos económicos regulados en el presente Convenio Colectivo, anualmente, tendrán, al menos, el mismo incremento que con carácter general se acuerden para las retribuciones.

Cuarta. Todos los derechos y beneficios regulados en el presente Convenio Colectivo podrán ser solicitados por el personal mediante petición escrita, la no-contestación expresa transcurrida noventa días naturales supondrá automáticamente el reconocimiento de la solicitud.

Quinta. Conjuntamente Corporación y Representación Social realizarán un estudio sobre la incentivación de la jubilación anticipada.

Sexta. A este Convenio Colectivo se le añadirán cualquier otro específico que se haya firmado o se firme con cualquier colectivo de esta Corporación, siendo de aplicación directa cualquier mejora que amplíe lo aquel dispuesto.

Séptima. Las retribuciones fijadas y acordadas en el presente Convenio Colectivo, serán abonadas con carácter retroactivo desde uno de Enero de 2006.

Anexos

Anexo I. Salario base.

Salario base

Cuantía mensual año 2006

Grupo	Euros
A	1.091,02
B	925,96
C	690,24
D	564,39
E	515,26

Anexo II. Trienios o antigüedad.

**Trienios****Cuantía mensual año 2006**

Grupo	Euros
A	41,93
B	33,55
C	25,19
D	16,83
E	12,63

Anexo III. Complemento de destino.**Niveles de complemento****Lgpe para 2006**

Grupo	Nivel de complemento
A	22-30
B	18-26
C	14-22
D	12-18
E	10-14

Anexo IV. Complemento específico.**Categoría****Cantidad anual**

Trabajador Social	9.033,89 euros
Profesora de Apoyo	5.307,70 euros
Psicóloga	5.609,51 euros
Monitora Socio - Cultural	4.787,98 euros



Monitor Deportes	4.839,60 euros
Oficial de Mantenimiento	5.081,53 euros
Auxiliar de Ambulatorio	3.933,98 euros
Auxiliar de Biblioteca	3.591,81 euros
Auxiliar Administrativo	4.099,20 euros
Auxiliar de Arquitectura	4.099,20 euros
Auxiliar de Ayuda a Domicilio	3.822,77 euros
Peón Limpieza Viaria	3.139,08 euros
Peón Servicios Múltiples	3.139,08 euros
Oficial Limpieza Viaria	4.574,99 euros
Limpiadora	3.828,20 euros
Educador Social	5.690,52 euros

Anexo V. Criterios de aplicación de las tablas

Retributivas.

1. El nivel de puesto de trabajo correspondiente al complemento de destino que se aplicará para cada categoría profesional será el mínimo que figura para cada grupo de clasificación que figura en el anexo III.
2. La aplicación para cada categoría del incremento del Salario Base será completo, y el resto se irá aplicando progresivamente hasta completar el complemento de destino y posteriormente, completar el complemento específico.
3. Cuando la aplicación de las retribuciones del presente Convenio en alguna categoría la diferencia sea negativa en relación a lo que se venía percibiendo, se mantendrá la retribución que se percibe en la actualidad.
4. Las retribuciones se actualizarán automáticamente según indique la Ley general de Presupuestos del Estado del año en vigor.

Anexo V. Acción social.

Ayudas generales.

1. Solicitantes:

1.1. Puede solicitar estas ayudas, con carácter general, el personal laboral de este Ayuntamiento que se encuentre en algunas de las siguientes situaciones:

a) Servicio activo.

b) Servicio militar o prestación social sustitutoria.



c) Excedencia voluntaria por cuidado de hijo.

1.2. Únicamente se otorgará ayuda por los gastos producidos durante el período de vinculación laboral del empleado.

2. Vigencia:

Las ayudas expuestas entrarán en vigor el mismo día de su aprobación por el Pleno Municipal, sin perjuicio de la fecha de publicación en el B.O.P., al igual que el resto del contenido de este Convenio Colectivo, y será de aplicación a los gastos ocasionados o hechos causantes producidos a partir de su entrada en vigor.

3. Solicitudes:

3.1 Documentación a acompañar:

El interesado deberá aportar documentación suficiente que avale su solicitud. No será necesario aportar documentos originales, bastará con fotocopias compulsadas por este Ayuntamiento.

3.2 En todos los casos, cuando la ayuda esté causada por alguna de las personas que se recogen en el cuadro de causantes siguientes, siempre que no hayan cumplido los 27 años de edad a 31/12/98, deberá presentar la documentación que se indica en el mismo, a los efectos de acreditar la relación con el solicitante, así como la convivencia y la dependencia económica (salvo que esa documentación ya figure en poder de la unidad de Personal del Ayuntamiento)

- El tope de edad no se aplicará en la ayuda por hijo disminuido, salvo en los huérfanos de empleados fallecidos en activo.



Causantes	Relación con el solicitante	Convivencia	Dependencia económica
Hijos menores de 18 años	Libro de Familia	Se presume o se equipara	Se presume
Hijos menores de 18 años que no conviven con el solicitante por separación, divorcio o nulidad	Libro de Familia		
Acogidos legalmente menores de 18 años	Documentación justificativa del acogimiento		
Hijos mayores de 18 años	Libro de Familia	Declaración Anexo (*)	Declaración Anexo (*)
Hijos mayores de 18 años que no conviven con el solicitante por separación, divorcio o nulidad		-----	
Huérfanos del empleado fallecido en activo menores de 18 años	Libro de Familia	-----	Se presume
Huérfanos del empleado fallecido en activo menores de 18 años	Libro familia	-----	Declaración Anexo (*)
Hijos del cónyuge o conviviente menores de 18 años	Libro de Familia	Certificado de convivencia	Se presume
Hijos del cónyuge o conviviente mayores de 18 años	Libro de Familia		Declaración Anexo (*)

(*). El Anexo señalado se adjunta a las presentes.

3.3. A los efectos de estas ayudas se entenderá que existe dependencia económica respecto del solicitante, cuando la persona que se trate haya tenido en el año 2007 ingresos por el trabajo iguales o inferiores al salario mínimo interprofesional.

Estas situaciones se acreditarán presentando el impreso de declaración de ingresos y en su caso, convivencia que figura en el Anexo adjunto.

3.4. Para los cónyuges o convivientes, se entenderán que la convivencia de deberá ser de al menos un año.

3.5. A los efectos previstos en la instrucción 6, en todos los casos el solicitante deberá cumplimentar el apartado de incompatibilidad previsto en el anexo adjunto al efecto de solicitud.

4. Trámites administrativos a realizar por las unidades receptoras de la documentación.



4.1. Verificar que junto a la solicitud se presenta la documentación requerida, conforme se establece en las instrucciones precedentes o que la misma figure en el expediente del solicitante.

4.2. El Sr. Alcalde, vista la documentación presentada y, en su caso, el informe de la Delegación de Personal y previa fiscalización por parte de la Intervención Municipal, dictará la resolución con la correspondiente autorización de crédito, a fin de que éste proceda a su abono.

4.3. Las resoluciones indicarán igualmente las reclamaciones o recursos que contra las mismas quepa interponer, que serán las que legalmente están establecidas en el procedimiento administrativo.

5. Importes a abonar.

Los importes a abonar por las diferentes ayudas estarán sujetos a las partidas correspondientes destinadas al efecto en cada Presupuesto Municipal.

Las cantidades pagadas en concepto de ayudas serán objeto de retención a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas de acuerdo con la normativa vigente, con excepción de las ayudas por fallecimiento.

6. Incompatibilidades.

6.1. Estas ayudas, con excepción de la Ayuda por hijo disminuido, serán incompatibles con la percepción, por parte del solicitante o su cónyuge o persona de convivencia marital, de cantidad reconocida por este mismo concepto por entidad pública o privada, salvo que esa cantidad sea inferior a la que correspondería por este Convenio Colectivo, en cuyo caso se abonará la diferencia.

6.2. En el caso de matrimonio o convivencia marital en que los integrantes sean ambos empleados de este Ayuntamiento, solamente uno de ellos podrá solicitar la ayuda causada por un hijo. En los casos de separación, divorcio o nulidad de matrimonio, tendrá prioridad para solicitar la ayuda en que ostente la guarda o custodia, debiendo justificar documentalmente esta circunstancia.

Tipos de ayuda permanente

7. Ayuda por servicios sanitarios.

7.1. Beneficiarios. Ayuda dirigida a los empleados, para compensar los gastos por tratamientos o servicios sanitarios y por educación especial, no cubiertos por organismos públicos.

7.2. Causantes: Personas recogidas en el cuadro de causantes del apartado 3.2.





7.3. Importe. 60% del importe del tratamiento o servicio, hasta 150 euros

7.4. Documentación general: Facturas en las que figure el nombre de la persona que recibe el tratamiento sanitario e identificación fiscal del profesional que prestó el servicio.

7.5. Documentación del Área Sanitaria.

- Prescripción fundamentada del tratamiento o servicio sanitario, por parte del facultativo especialista del sistema público de salud.
- El Ayuntamiento podrá solicitar la colaboración de los servicios médicos de empresa en la valoración de los expedientes, que así lo requieran, solicitándose, en su caso, la documentación adicional que estos servicios determinen.

7.7. Exclusiones.

- Medicinas alternativas (homeopatía, reflexoterapia, hidroterapia, acupuntura, medicina natural).
- Fisioterapia.
- Masajes, gimnasia y natación.
- Podología.
- Corrección de miopía mediante cirugía refractiva.
- Cirugía estética.
- Recetas y gastos de farmacia.

8. Ayuda por hijo disminuido.

Ayuda dirigida a aquellos trabajadores que tengan a su cargo personas de las relacionadas en el cuadro 3.2 con minusvalías físicas, psíquicas y sensoriales

8.1. Requisitos e importe.

Requisitos

Hijos menores de 18 años

Minusvalía igual o superior al 33%

Hijos mayores de 18 años

Minusvalía entre el 33% y el 64% (ambos inclusive)

Importes

37 euros/mes

71 euros./mes





8.2. Documentación.

- Informe de calificación de minusvalía expedido por el organismo competente (salvo que, en el caso de que la calificación fuera definitiva, obre en los archivos de Personal del Ayuntamiento).
- La dependencia económica se entenderá en los términos previstos en el cuadro 3.2.

9. Fallecimiento.

9.1. Ayuda por fallecimiento del trabajador en activo.

9.1.1. Beneficiarios. Los familiares del trabajador fallecido por el orden que se especifica en los siguientes apartados:

1.º Cónyuge o persona que conviva maritalmente, entendiéndose que la convivencia será de al menos un año.

2.º Hijos cualquiera que sea su naturaleza legal de su filiación.

3.º Ascendientes en primer grado por consanguinidad, de probada convivencia y dependencia económica del causante.

9.1.2. Importe.

- ¿? Ptas., cuando el fallecimiento se deba a accidente cubierto por las pólizas de seguros de accidentes suscritas por el Ayuntamiento.
- ¿? Ptas., si no estuviese cubierto por póliza de seguros de accidentes suscritas por el Ayuntamiento.

9.1.3. Documentación. La recogida al dorso de la solicitud que se adjunta en anexo correspondiente.

10. Ayuda por sepelio.

10.1. Beneficiarios.

Empleados que hagan frente a los gastos ocasionados por fallecimiento de alguna de las personas que a continuación se relacionan.

10.2. Causantes.

- Cónyuge o persona que conviva maritalmente.
- Personas recogidas en el cuadro 3.2.



10.3. Importe. Cantidad fija de ¿? euros.

10.4. Documentación. La acreditativa de haberse producido el fallecimiento.

Tipos de ayuda de revisión anual

14. Ayuda por gastos sanitarios.

14.1. Clases, importes y limitaciones:

14.1.1. La ayuda cubrirá el 60%, hasta un máximo de 150 euros de los gastos recogidos en el cuadro siguiente:

<i>Oculares</i>	<p>* Ayuda por un único producto por causante, a escoger entre los que se relacionan a continuación:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gafas graduadas: Una (*) - Cristales graduados: Dos - Monturas: Una (importe máximo de la ayuda 37 euros.) - Lentillas graduadas: Dos - Lentillas graduadas desechables: importe máximo de la ayuda: 14.000 ptas. - Líquido de lentillas: importe máximo de la ayuda 37 euros <p>(*) La ayuda para gafas graduadas es la suma del 65% del importe de la montura, con un límite de 37 euros., y del 65% de los cristales. Si la factura no desglosa estos conceptos, la ayuda será del 65% del importe, con un máximo de 73 euros.</p>
<i>Odonológicos</i>	<p>Todo tipo de gastos odontológicos y estomatológicos incluyendo las radiografías, y excluyendo las extracciones (incluyendo asimismo el importe mensual de las pólizas por seguro dental).</p>
<i>Ortopésicos</i>	<p>Con carácter general, la ayuda se concederá para aquellos productos que se encuentren incluidos en el Catálogo General de Especialistas de materia ortoprotésico del Insalud, o de los organismos correspondientes en aquellas Comunidades Autónomas con competencias transferidas en materia de salud.</p> <p>- Casos particulares:</p> <p>De forma excepcional, en aquellas situaciones de minusvalías en que los productos o su mantenimiento resulten imprescindibles para la integración del afectado, podrá estudiarse por el Ayuntamiento, conjuntamente con la Comisión de Personal.</p> <p>Cuando las plantillas ortopédicas se encuentren excluidas de los catálogos de material ortoprotésico, se concederán ayuda por las mismas siempre que se aporte la prescripción médica de un facultativo de la sanidad pública.</p> <p>- Importes:</p> <p>Productos no financiados: 65% de la factura.</p> <p>Productos financiados parcialmente: al importe de la factura se le restará la cuantía de la subvención, aplicándose a la diferencia el 65%.</p>

Las recetas médicas prescritas en consultas que se realicen en la Mutua, se abonarán el 60% de su coste.



14.1.2. Límites generales:

Además de los límites específicos recogidos en el cuadro anterior, no podrá concederse más de 725 euros por causante por el conjunto de gastos sanitarios que le correspondan.

Cuando el solicitante presente gastos por varios causantes, el importe total de la ayuda no podrá exceder de 185 euros.

14.2. Causantes:

- El empleado.
- Personas recogidas en el cuadro 3.2.
- Tanto hijos como huérfanos podrán ser causantes si no han cumplido los 27 años de edad.

14.3. Documentación específica:

14.3.1. Factura o recibo con los siguientes requisitos:

- Identificación fiscal del profesional que prestó el servicio o del establecimiento donde se realizó la adquisición.
- Identificación del causante.
- En los gastos odontológicos, desglose de las intervenciones efectuadas.
- En los gastos oculares, nombre del producto.

(*) Se aprueban los impresos adjuntos en anexo a este Convenio Colectivo.

