

# **CONVENIO COLECTIVO PARA EL** **PERSONAL LABORAL DEL** **AYUNTAMIENTO DE TRABANCA**

## **CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES**

### **Artículo 1.Ámbito Personal.**

1. El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todo el personal laboral del Ayuntamiento de Trabanca (en adelante, el Convenio) con calidad de laboral fijos o contrato indefinido, y que perciban sus retribuciones con cargo a los Presupuestos Generales de la Corporación, en todos y cada uno de los centros dependientes de este ayuntamiento y los que en un futuro pudieran crearse. Están incluidos los Patronatos, las Empresas Municipales, Fundaciones, Consejos locales, Servicio integral de Empleo, Agencia de Desarrollo local, Institutos y cuantos Organismos Autónomos y empresas públicas existan o puedan existir.

Igualmente este convenio será de aplicación a todo el personal laboral del Ayuntamiento de Trabanca con calidad de laboral fijos o temporales, contratados con duración determinada por la legislación vigente y que inicien su contrato a partir de la publicación del presente convenio colectivo y perciban sus retribuciones con cargo a los Presupuestos Generales de la Corporación, en todos y cada uno de los centros dependientes de este ayuntamiento y los que en un futuro pudieran crearse. Están incluidos los Patronatos, las Empresas Municipales, Fundaciones, Consejos locales, Servicio integral de Empleo, Agencia de Desarrollo local, Institutos y cuantos Organismos Autónomos y empresas públicas existan o puedan existir.

2. Quedan excluidos del ámbito de aplicación:

- a) Personal funcionario del Ayuntamiento.
- b) Personal funcionario eventual del Ayuntamiento.
- c) Personal que disfrute de cualesquiera becas concedidas por la Corporación.
- d) Trabajadores contratados para la realización de obras y servicios subvencionados por otras administraciones públicas, contratos provenientes de cualquier plan de fomento al empleo, planes sociales de inserción, zonas deprimidas, INEM-Corporaciones Locales, planes de empleo de la Diputación, etc. Estos trabajadores estarán incluidos siempre y cuando las condiciones de la subvención permitan alcanzar los costes establecidos en el presente convenio.

3. Esta exclusión no afecta a las condiciones que se determinen expresamente en otros apartados del convenio, si su regulación mejora las mismas condiciones de las normas que se apliquen a los trabajadores excluidos.

### **Artículo 2.Ámbito temporal.**

1. Este convenio tendrá efectos desde el día 1 de enero del 2006 y estará vigente un periodo de 4 años, finalizando el día 31 de diciembre del 2010, manteniéndose en vigor hasta la firma del próximo.

2. El convenio entrará en vigor el mismo día de su aprobación por el Pleno municipal con independencia de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia con retroacción de los efectos económicos a fecha 1 de enero del 2006.

3. El convenio se considera denunciado en fecha 31.12.2010, debiéndose iniciar las negociaciones del nuevo convenio antes del 1 de noviembre del 2010.

4. No obstante la duración y denuncia pactadas en los apartados anteriores, las retribuciones especificadas en el Anexo II sólo tienen vigencia para el 2006.

5. El incremento anual de las retribuciones se determinará, sin necesidad de negociación colectiva, con arreglo a lo que establezca cada año la respectiva Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal al servicio del Sector Público.

### **Artículo 3. Especialidad. Interpretación.**

1. El presente convenio se considera la norma más específica aplicable, por lo que, con respecto a la legislación imperativa vigente del Estado o de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, y dada la falta de norma sectorial en el ámbito de la Administración Pública Local, sustituye a cualquiera otras normas legales no imperativas, convencionales, acuerdos y/o pactos que hasta su entrada en vigor hayan venido aplicándose.

2. En lo no regulado en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, a la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública, legislación vigente en materia de Administración Local y demás normas reglamentarias.

3. En caso de duda, ambigüedad u oscuridad sobre el sentido y alcance de las normas contenidas en el convenio, estas se interpretarán y aplicarán de la forma que resulte más beneficiosa para el interés público.

### **Artículo 4. Vinculación a la totalidad e irrenunciabilidad.**

El convenio y sus anexos forman un todo orgánico e indivisible, vinculado a Ayuntamiento y trabajadores en su totalidad, es decir, sin que se pueda pretender la aplicación de una parte del mismo en detrimento de otra.

Se tendrá por nula y por no hecha la renuncia de los trabajadores a cualquiera de los beneficios establecidos en el convenio.

En consecuencia, no podrán tomarse aisladamente alguna o alguna de las materias pactadas y las modificaciones que pudieran establecerse por disposiciones legales futuras solo serán consideradas si bien en su conjunto fueran superiores a las que en este convenio se establecen.

### **Artículo 5. Principio de igualdad de oportunidades y trato**

Ningún trabajador podrá ser discriminado por razón de su sexo. Todos los trabajadores tienen derecho al respeto a su dignidad y a la protección de su intimidad. Por tanto en consonancia con la legislación vigente los representantes de los trabajadores vigilarán el cumplimiento de las siguientes normas:

a) Que no figure en las condiciones de contratación ningún requisito que suponga discriminación por sexo.

b) Que no se produzcan diferencias en las denominaciones de los puestos de trabajo en función del sexo.

c) Que ningún trabajador podrá ser objeto de decisiones y/o condiciones, o cualquier clase de medidas que comporten un trato discriminatorio en materia de salarios, promoción, conservación del puesto de trabajo, etc. en razón de su sexo.

d) Ningún trabajador podrá ser discriminado o sancionado por cuestiones relativas a su intimidad.

e) Se evitara en la redacción de convenios el lenguaje sexista.

**La empresa se compromete a garantizar los principios de igualdad entre mujeres y hombres, a facilitar el ascenso profesional de la mujer en condiciones de igualdad, y a fomentar la paridad de la plantilla entre mujeres y hombres.**

La empresa articulará los mecanismos necesarios para fomentar que la incorporación de nuevos trabajadores se realice con criterios de paridad.

La comisión de seguimiento entenderá e intervendrá sobre todas aquellas cuestiones o situaciones de trabajo que puedan afectar desfavorablemente a las mujeres trabajadoras.

#### **Artículo 6.Publicidad.**

Sin perjuicio de la necesaria publicidad del convenio para su eficacia general, el ayuntamiento y la representación sindical y de los trabajadores se comprometen a dar la mayor publicidad posible a este convenio.

El ayuntamiento editará los ejemplares necesarios para su difusión entre los trabajadores y sindicatos.

#### **Artículo 7.Conflictividad laboral.**

El ayuntamiento y la representación sindical y de los trabajadores se comprometen a agotar todas las posibilidades de diálogo antes de iniciar medidas de conflictivo colectivo.

#### **Artículo 8.Comisión paritaria.**

1. Para examinar y resolver cuantas cuestiones deriven de interpretación, vigilancia del cumplimiento y aplicación del convenio, así como para la participación de los trabajadores en las actividades y/o servicios municipales, se constituye una comisión paritaria formada por el o los representantes del ayuntamiento de un lado y, de otro, por la representación de los trabajadores y de los sindicatos legitimados para negociar el presente convenio.

2. Los acuerdos tomados en su seno tienen el mismo valor que el presente convenio.

3. El procedimiento de resolución de discrepancias será el de negociación y mutuo acercamiento y concesión de las posiciones encontradas.

4. Son funciones de la comisión paritaria:

a) El estudio, vigilancia y grado de cumplimiento de las cláusulas del convenio colectivo.

b) Actualización y puesta al día de las normas del presente convenio cuando su contenido resultase afectado por disposiciones legales o reglamentarias.

5. Los miembros de la comisión paritaria tendrán durante su mandato las horas necesarias para el cumplimiento de sus funciones.

6. La administración facilitará los medios personales y materiales necesarios para el funcionamiento de dicha comisión.

7. La comisión desarrollará sus funciones hasta que se constituya la correspondiente al siguiente convenio colectivo.

8. La comisión paritaria podrá recabar toda clase de informaciones relacionadas con las cuestiones de su competencia. Dicha información no podrá ser denegada cuando lo solicite una de las partes, salvo cuando afecte a la intimidad, honor o dignidad de las personas o a la averiguación de los delitos o pueda causar graves daños a la corporación municipal.

9. La comisión paritaria podrá hacer públicos sus acuerdos y propuestas de interés general o cuando afecten a un número significativo de trabajadores.

10. Los representantes de ambas partes en la comisión paritaria están sujetos al deber de sigilo y secreto de las deliberaciones efectuadas en su seno.

## **CAPÍTULO II: TIEMPO DE TRABAJO**

### **Artículo 9. Jornada laboral.**

1. Con carácter general la jornada laboral será la siguiente:  
–1810 horas/anuales, 40 horas/semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

2. En general, todas las condiciones del convenio se refieren a la jornada a tiempo completo, por lo que en caso de trabajo a tiempo parcial, dichas condiciones habrán de adaptarse proporcionalmente.

### **Artículo 10. Modalidad de la jornada laboral. Horario de trabajo.**

1. Con carácter general, la jornada laboral comprende de lunes a viernes.

2. Con respecto a las especificaciones del presente convenio, el ayuntamiento establecerá y modificará los horarios de trabajo de las distintas actividades y/o servicios, en atención a las necesidades de los mismos.

Los trabajadores que realicen actividades relacionadas con el turismo, la artesanía, servicios de atención y asesoramiento a empresas, servicios relacionados con las energías, servicios relacionados con el medio ambiente, todos los servicios relacionados con las ferias, servicios sanitarios o sociosanitarios, venta, excursiones, formación, operarios de servicios múltiples, comercio, asistencia social, animación cultural, recogida de residuos, agua, atención e información local, Servicios relacionados con el patrimonio cultural, etnográfico, arquitectónico, tradicional, Parque Temático, museos, centros de recepción de visitantes, agricultura y ganadería, urbanismo, obras públicas, jardinería y Servicio Integral de Empleo, el horario semanal será de lunes a domingo, con los mismos descansos que establece la ley.

3. El ayuntamiento informará previamente al representante de los trabajadores de todas las modificaciones sustanciales que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Contrataciones.

#### **Artículo 11.Pausa dentro de la jornada continua.**

Dentro de cada jornada continuada habrá una pausa de 20 minutos considerándose de trabajo efectivo cualquiera que sea la modalidad de la jornada.

#### **Artículo 12.Pausa entre jornadas.**

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo doce horas, salvo acuerdo en contrario con el personal afectado, o necesidades del servicio sobrevenidas.

#### **Artículo 13.Descanso semanal y festivo.**

El descanso semanal comprenderá el sábado y el domingo, salvo en los servicios cuyo horario de trabajo sea de lunes a domingo.

El descanso semanal del personal que trabaje sábados y/o domingos, así como en días de fiesta, se trasladará a la semana posterior. La acumulación de descansos por los conceptos señalados no podrá ser superior a los cinco días, salvo necesidades urgentes y comprobadas del servicio.

#### **Artículo 14.Calendario laboral.**

1. El calendario laboral es el instrumento técnico a través del cual se realiza la distribución de la jornada y la fijación de los horarios de trabajo del personal.

2. El calendario laboral contendrá el horario diario y semanal, así como la distribución anual de la jornada, haciendo especial referencia a la regulación de la jornada y horarios generales, jornada y horarios especiales, jornada y horario de especial dedicación, jornada continuada y partida, jornadas reducidas y demás situaciones singulares en materia de tiempo de trabajo.

3. La corporación aprobará anualmente el calendario laboral de los diferentes centros de trabajo del ayuntamiento con arreglo a las normas respectivas del presente convenio colectivo y demás de general aplicación previa consulta, en todo caso, con el representante de los trabajadores.

#### **Artículo 15.Festivos.**

1. Serán considerados días festivos, además de los señalados en los calendarios oficiales (Estado, Castilla y León, fiestas locales de Trabanca).

2. Los días 24 y 31 de diciembre se considerarán como laborales a media jornada.

3. Si las fiestas locales coincidieran con sábado y/o domingo, el Ayuntamiento trasladará el día festivo al primer laboral anterior o posterior.

## **Artículo 16. Vacaciones.**

De acuerdo con la Ley, todo trabajador tendrá derecho:

1. Las vacaciones anuales retribuidas del personal serán de un mes natural por año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos, y se disfrutarán de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente, en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, con arreglo a la planificación que se efectúe por parte de la corporación, previa consulta con el representante legal de los trabajadores.

2. Los trabajadores que presten servicios para actividades turísticas, artesanía, servicios de atención y asesoramiento a empresas, servicios relacionados con las energías, servicios relacionados con el medio ambiente, todos los servicios relacionados con las ferias, servicios sanitarios o sociosanitarios, venta, excursiones, formación, operarios de servicios múltiples, comercio, asistencia social, animación cultural, recogida de residuos, agua, atención e información local, Servicios relacionados con el patrimonio cultural, etnográfico, arquitectónico, tradicional, Parque Temático, museos, centros de recepción de visitantes, agricultura y ganadería, urbanismo, obras públicas, jardinería, obras municipales y Servicio Integral de Empleo no podrán utilizar desde el 25 de julio hasta el 25 de agosto a los efectos de disfrute de vacaciones. Igualmente no podrán utilizar a efectos de vacaciones desde el lunes anterior a Semana Santa hasta el domingo santo. El Ayuntamiento igualmente podrá establecer como inhábiles a efectos de uso para vacaciones los periodos que coincidan con la celebración de Ferias o Certámenes promocionales organizados o con participación del Ayuntamiento de Trabanca o sus organismos dependientes o vinculados, que en ningún caso durarán más de 7 días a mayores de los propios de la celebración, con la sola comunicación a los representantes de los trabajadores con dos meses de antelación. Igualmente podrá modificar los periodos de verano y semana santa a otras fechas, siempre y cuando sea motivado por el cambio de fechas de celebración de la Feria Agroalimentaria y la Feria internacional de Artesanía, con la simple comunicación al inicio del año natural a los representantes de los trabajadores.

3. Para los que no alcancen el año de servicio activo completo, la duración de las vacaciones será proporcional al tiempo de servicio transcurrido desde la fecha de ingreso o reingreso, computándose esta fecha al momento de inicio y disfrute de las vacaciones, redondeándose el resultado en días por exceso.

4. Las vacaciones no podrán ser compensadas en metálico ni en todo ni en parte, excepto cuando en el transcurso del año se produzca la extinción de la relación laboral, o sea declarado el trabajador en situación de excedencia forzosa o suspensión de empleo y sueldo, y aún no haya disfrutado o completado el período vacacional que le correspondiera.

5. El trabajador conocerá el período de disfrute de vacaciones con dos meses de antelación sobre la fecha prevista.

6. Los periodos de baja temporal por accidente laboral, o baja maternal inferiores a un año se computaran como servicio activo a efectos de vacaciones.

7. Durante el primer trimestre de cada año natural, se fijará el calendario de vacaciones para todo el personal.

8. En ningún caso podrán disfrutarse de forma continuada, debiendo mediar un día de trabajo efectivo, cualquier periodo vacacional y días legales de asuntos propios, o acumulación de descansos.

9. En caso de que la corporación, por necesidades del servicio comunicadas por escrito, modificase la fecha de disfrute de las vacaciones con menos de un mes de antelación, el interesado tendrá derecho a que se le abonen los gastos que por tal motivo se hubieren irrogado, previa presentación de los documentos justificativos de los mismos. De no estar de acuerdo el trabajador, deberá estarse a la solución que se arbitre por la comisión paritaria.

10. Se establece como periodo ordinario de vacaciones el comprendido entre los meses de mayo a octubre, ambos inclusive, pudiendo optar el trabajador por otro periodo a lo largo del año.

11. Los trabajadores podrán disfrutar de su descanso vacacional de la siguiente forma:

- a) En periodo de 30 días naturales computados de fecha a fecha.
- b) Por quincenas naturales: del 1 al 15 y del 16 al 30.
- c) En dos periodos: uno de 10 días y otro de 20 días. Estos periodos siempre comenzarán en fechas 1,10 ó 20.
- d) Si la petición de periodos vacacionales de los trabajadores del mismo área profesional fuera imposible por necesidades de servicio, la comisión paritaria promoverá el diálogo entre los trabajadores en conflicto para establecer los periodos vacacionales. De no llegarse a ningún acuerdo, el ayuntamiento establecerá un periodo vacacional rotativo anualmente, el primer año mediante la fórmula de sorteo, para todos los trabajadores del mismo grupo profesional en periodos de 20 días y 10 días dentro del periodo ordinario.
- e) Si el comienzo de las vacaciones coincidiera con sábado o domingo, se trasladaría su comienzo al primer día hábil de la semana siguiente, al considerarse el sábado y domingo como días de descanso semanal.
- f) La empresa podrá modificar las fechas de la mitad de las vacaciones en el caso de que supusieran un quebranto grave para el Servicio, quedando la otra mitad a libre elección del trabajador en los periodos hábiles para vacaciones.
- g) Las vacaciones se podrán, previa autorización de la empresa, disfrutar en tres periodos de 7 días y uno de 9 días, comenzando en todo caso los periodos en lunes.

#### **Artículo 17. Permisos no retribuidos.**

Licencia por asuntos propios. En caso de necesidad justificada, el personal laboral que lleve como mínimo dos años en el servicio, tendrá derecho a solicitar ante la comisión paritaria y con al menos 10 días de antelación, un permiso no retribuido anual con duración mínima de 15 días naturales y máxima de dos meses, pudiendo la corporación sustituir a aquellos trabajadores que las necesidades de servicio lo exijan.

#### **Artículo 18. Permisos retribuidos.**

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse en su puesto de trabajo con derecho a remuneración por alguno de los siguientes motivos:

- a.-Veinte días naturales por razón de matrimonio, a contar desde la fecha de celebración o con anterioridad a la misma si así se solicita.
- b.-Cuatro días naturales en los casos de fallecimiento o enfermedad grave de cónyuge o conviviente, hijos o padres, ya sean directos o políticos, si se produce en la misma provincia y 5 días si es en provincia distinta.

- c.-En los casos de fallecimiento o enfermedad grave de abuelos, nietos y hermanos, ya sean directos o políticos, dos días si se produce en la misma provincia y tres si es en provincia distinta.
- d.-Diez días naturales por nacimiento de un hijo.
- e.-Cuatro días naturales por cambio de domicilio con traslado al municipio de Trabanca siempre que conlleve mudanza de enseres y sea acreditada documentalmente y un día en el caso de traslado entre otros municipios.
- f.-Por el tiempo necesario en los casos de consulta o asistencia médica, cuando no sea factible asistir a dichas consultas fuera de las horas de trabajo, siempre que sean consultas del régimen de seguridad social y no sean citas concertadas con servicios privados.
- g.-El día de celebración de exámenes relativos a estudios para la obtención de un título académico o profesional relacionado con el trabajo, para acudir a procesos selectivos (oposiciones) y el tiempo necesario para los exámenes para la obtención del permiso de conducir.
- h.-Por el tiempo indispensable para realizar un deber de inexcusable cumplimiento de carácter público o personal.
- i.-Por alumbramiento, ciento veinte días naturales, en los términos establecidos en el artículo 48.4 ° del Estatuto de los Trabajadores.
- j.-Por lactancia de un hijo menor de 12 meses, tendrá derecho a ausentarse una hora diaria de trabajo, o bien a una reducción al principio o al final de la jornada de media hora con la misma finalidad.
- k.-Dos días en concepto de asuntos particulares, a disfrutar en todo caso hasta final del año y siempre y cuando no se tengan otros días y se hayan disfrutado las vacaciones.
- l.-Podrán concederse licencias para realizar estudios sobre materias directamente relacionadas con la Función Pública, previo informe favorable del superior jerárquico, y el trabajador tendrá derecho a las retribuciones básicas.
- m.-Por el ejercicio de funciones de representación sindical o personal.
- n.-Por la asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional colegial, asociativo o sindical.

Para la obtención y disfrute de permisos será necesaria la previa justificación de los motivos.

### **Artículo 19. Horas extraordinarias.**

No se podrán realizar horas extraordinarias con carácter estructural, pudiendo, no obstante, realizarse las que con carácter coyuntural exijan la buena marcha de los servicios dentro del respeto a los límites que en cada momento establezcan las normas legales. El ayuntamiento deberá proceder a la contratación del personal necesario para atender los servicios sin necesidad de la prestación de este tipo de horas extraordinarias estructurales.

1. Podrán realizarse horas extraordinarias para atender las necesidades del servicio reguladas en el artículo 35 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. La prestación será voluntaria para el trabajador.

2. Los trabajadores deberán prestar las horas extraordinarias necesarias para prevenir o reparar averías y/o siniestros u otros daños o perjuicios extraordinarios y urgentes, así como en otros casos de fuerza mayor, así como las actividades extraordinarias de interés general.

## **Artículo 20. Complemento del trabajador en situación de incapacidad temporal.**

Todo el personal acogido al presente convenio colectivo tendrá derecho desde el inicio de la situación de baja por Incapacidad Temporal a que el ayuntamiento le abone hasta el 100 por 100 de sus haberes por todos los conceptos, siempre y cuando haya derecho a la prestación económica de la Seguridad Social y solamente en el supuesto de Accidente de trabajo y con un límite de 60 días. En los demás supuestos se estará a lo establecido por la legislación vigente

## **CAPÍTULO III: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

### **Artículo 21.**

Los trabajadores serán clasificados en los grupos y categorías profesionales del Anexo I.

Dentro de estos grupos se establecen diferentes áreas funcionales que dan lugar en resumen a la categoría profesional de cada puesto de trabajo. Las concretas funciones de cada categoría profesional establecida en el convenio, y a su vez objeto de cada contrato de trabajo, se aclaran y redefinen adaptándose a las prestaciones reales y efectivas que se vienen realizando por los trabajadores en ejecución de estos contratos.

Trabajos de superior e inferior categoría.

En todo caso en cuanto a las funciones se estará a lo dispuesto en las funciones por grupo de trabajo que se establecen en el anexo I. Por necesidad del servicio, se podrá encomendar a un trabajador la realización de trabajos de superior e inferior categoría, distintos a los establecidos en las funciones para su grupo, si bien para los trabajos de inferior categoría la diferencia entre las funciones establecidas en el anexo I y las encomendadas nunca será superior a una, y el trabajador vendrá obligado a prestarlos.

En estos casos, y siempre que el trabajo vaya a tener una duración superior a un mes, deberá hacerse mediante orden escrita del jefe respectivo e informando al representante de los trabajadores.

En el caso de trabajos de superior categoría, percibirá el salario correspondiente a esta última. En los de inferior, por el contrario seguirá percibiendo por los de categoría detentada.

Ningún trabajador podrá realizar trabajos de categoría superior durante más de 6 meses, en el transcurso de un año y 8 meses en el periodo de 2 años. El superior jerárquico que ordenara el cambio de categoría, y que incumpliera esta norma, incurrirá en la responsabilidad correspondiente.

## **CAPÍTULO IV: SALARIOS.**

### **Artículo 22. Conceptos retributivos**

Los trabajadores percibirán las retribuciones que les correspondan según el Anexo II.

El personal que trabaja a tiempo parcial o por jornadas reducidas, experimentará una reducción proporcional de todas y cada una de sus retribuciones, incluidas la antigüedad y pluses.

Tiempo y forma del pago del salario:

a) El abono del salario se efectuara mensualmente y dentro del mes corriente y como máximo en los diez primeros días del mes siguiente.

b) El ayuntamiento hará efectivo el pago de haberes mediante transferencia bancaria, preferentemente, pudiendo realizarlo mediante talón o efectivo si así lo solicitase el trabajador, y estuviera conforme el Ayuntamiento.

c) El trabajador recibirá copia de la nomina, en modelo oficial o modelo autorizado, en el que se recogerán íntegramente la totalidad de las cantidades devengadas y los descuentos legales a que haya lugar. Dichos modelos de recibos de salarios serán iguales en todos los centros dependientes del Ayuntamiento de Trabanca.

## **CAPÍTULO V: ACCIÓN SOCIAL.**

### **Artículo 23.Seguro de accidentes.**

El personal laboral al servicio de la Corporación gozará de un seguro de accidentes con las siguientes coberturas:

–30.000,00 euros en caso de muerte.

–60.000,00 euros en caso de invalidez permanente absoluta y gran invalidez.

## **CAPÍTULO VI: SALUD LABORAL.**

### **Artículo 24.Reconocimiento médico.**

El ayuntamiento pondrá a disposición de los trabajadores la posibilidad de hacerse un reconocimiento médico anual, dentro de la jornada de trabajo. El trabajador que se incorpore fijo a la plantilla presentará un certificado medico y una vez contratado se le practicará un reconocimiento médico anual.

### **Artículo 25.Prevencción de riesgos laborales.**

Se aplicará en todo caso la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Vigente en la actualidad.

El trabajador tiene derecho a una protección de su integridad física y una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como el correlativo debe de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene asimismo, el derecho de participar en la formación de la política de prevención en su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en desarrollo de las mismas, a través de sus representantes légaes y el Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, órgano específico del participación en esta materia.

El Ayuntamiento está obligado a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de seguridad e higiene en sus organismos y centros de trabajo, así como facilitar la participación de los trabajadores en la misma y garantizar una formación práctica y adecuada en esta materia de los trabajadores que contrata, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y realizar las prácticas que se celebren dentro de las jornadas de trabajo en horas, con descuento en este último caso del tiempo intercedido en las mismas de la jornada laboral.

Sin perjuicio de las medidas generales de protección, el ayuntamiento deberá facilitar los medios de protección personal a todos los trabajadores cuya salud laboral

pueda sufrir riesgos, así como la ropa de trabajo adecuada para evitar que la indumentaria personal pueda ensuciarse o deteriorarse.

Los trabajadores están obligados a respetar las medidas generales, utilizar los medios de protección personal y la ropa de trabajo. El material de protección y la ropa específica de cada servicio serán regulados por la comisión paritaria.

La formación de la política de Seguridad e Higiene en todos los centros del Ayuntamiento partirá del análisis estadístico o casual de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales acaecidas en los mismos, de la detección o identificación de riesgos y de agentes materiales que puedan ocasionarlos y de las medidas y sistemas de prevención o protección utilizados hasta el momento. Dicha política de Seguridad e Higiene se planificará anualmente para cada centro de trabajo en que se realicen tareas o funciones de producción técnica o procesos de datos con periodicidad trianual en las oficinas u centro de trabajo administrativo.

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

Existirá un botiquín actualizado para cada Centro de Trabajo facilitado por la Entidad Local.

## **CAPÍTULO VII: RÉGIMEN DISCIPLINARIO.**

### **Artículo 26.Ámbito de aplicación.**

Este capítulo es de aplicación a todos los trabajadores del ayuntamiento de Trabanca, en todos y cada uno de los centros dependientes de este ayuntamiento y los que en un futuro pudieran crearse. Están incluidos los Patronatos, las Empresas Municipales, Fundaciones, Consejos locales, Servicio integral de Empleo, Agencia de Desarrollo local, Institutos y cuantos Organismos Autónomos y empresas públicas existan o puedan existir.

### **Artículo 27.Cuadro de faltas.**

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por la alcaldía mediante la resolución correspondiente en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este artículo.

2. Las faltas disciplinarias de los trabajadores cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo podrán ser leves, graves o muy graves.

#### **a. Serán faltas leves las siguientes:**

a.1.La incorrección con el público, los superiores, compañeros y subordinados en el trabajo.

a.2.El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de las tareas.

a.3.La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

a.4.La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días al mes.

a.5.Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días al mes.

a.6.El descuido en la conservación de los locales, materiales y documentos de los servicios.

a.7.En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusable.

Serán faltas graves las siguientes:

b.1.La falta de disciplina en el trabajo o del respecto debido a los superiores, compañeros o subordinados.

b.2.El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.

b.3.La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.

b.4.El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene del trabajo establecidas, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de los trabajadores.

b.5.La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.

b.6.Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada entre 5 y 9 días al mes.

b.7.El abandono del trabajo sin causa justificada.

b.8.La simulación de enfermedad o accidente.

b.9.La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

b.10.La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

b.11.La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de servicios.

b.12.El ejercicio de actividades profesionales públicas o privadas sin haber solicitado autorización de compatibilidad.

b.13.La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo y la falta de sigilo y confidencialidad.

b.14.La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

b.15.Incumplimiento de los plazos y otras disposiciones de procedimientos en materia de incompatibilidades cuando no supongan mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

b.16.El abuso de autoridad por los superiores en el desempeño de sus funciones.

b.17. El uso del material del Ayuntamiento para fines distintos a los del trabajo, o el permitir a personas ajenas al trabajo su uso para interés particular de estos.

c. Serán faltas muy graves las siguientes:

c.1.El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

c.2.La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

c.3.El falseamiento voluntario de datos e información del servicio.

c.4.La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.

c.5.Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante diez días o más al mes, o durante más de veinte días al trimestre.

c.6.El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidad cuando den lugar a situaciones de incompatibilidad.

c.7.La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

c.8.El acoso sexual en el trabajo.

c.9. La falta de sigilo y confidencialidad de los datos o asuntos que se tenga conocimiento por el trabajo, siempre que se realicen con intención o interés de dañar la empresa o a los responsables de la empresa.

c.10.La embriaguez o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

3. Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes, conforme la legislación vigente.

A. Por faltas leves:

Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

B. Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres días a dos meses.

C. Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dos a seis meses.

Despido.

La competencia para acordar el despido disciplinario corresponde de conformidad con el artículo 21.1.h) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, según redacción de la Ley 11/1999 de 21 de abril al alcalde, dando cuenta al pleno en la primera sesión que celebre.

4. Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará a los representantes de los trabajadores y al interesado, dándose audiencia a éste, y siendo oídos también el trabajador y sus representantes, con carácter previo al posible acuerdo de suspensión provisional de empleo y sueldo que se pudiera adoptar por la autoridad competente para ordenar la instrucción del expediente.

El ayuntamiento dará traslado a los representantes de los trabajadores, para su conocimiento, de todas las sanciones que se impongan.

5. Prescripción de las faltas. Las faltas leves prescribirán a los treinta días, las graves a los sesenta días y las muy graves a los ciento veinte días, a partir de la fecha en que el ayuntamiento tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o preliminar que pueda instruirse, en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

6. Los jefes o superiores que toleren o encubran las faltas de los subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad de la administración y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

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

8. Cancelación de las faltas. Transcurridos seis meses desde el cumplimiento de la sanción, según se trate de faltas graves o muy graves no sancionadas con el despido, podrá acordarse la cancelación de las anotaciones en las hojas de servicio del trabajador, sobre sanciones disciplinarias a instancia del interesado. La anotación

de apercibimiento y la pérdida de uno a cuatro días de las remuneraciones se cancelarán a petición del interesado al mes de su fecha.

9. No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.

10. El periodo de suspensión de empleo y sueldo llevará aparejada la pérdida del derecho de vacaciones de ese periodo.

## **CAPÍTULO VIII: PLANIFICACIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

### **Artículo 28. Tipos y formas de los contratos.**

1. La relación jurídico-laboral con el Ayuntamiento se establece mediante contratos de trabajo de duración indefinida o de duración determinada en cualquiera de sus modalidades. Los primeros, para las plazas que figuren en la plantilla del personal laboral fijo, tras el oportuno proceso selectivo, y los segundos, para las necesidades temporales del personal que tenga el Ayuntamiento.

2. Las condiciones de trabajo deben formalizarse necesariamente por escrito, cualquiera que sea el tipo de contratación. Los contratos realizados verbalmente carecen de validez, sin perjuicio del abono al trabajador de las retribuciones correspondientes a los servicios prestados.

También carecerán de validez y serán nulos aquellos contratos que puedan formalizarse por quienes carezcan de competencias para ello según la normativa vigente en el ámbito de la Administración Local.

3. Los contratos de trabajo contendrán los requisitos legalmente establecidos y la remuneración.

Se formularán siempre por escrito, facilitándose una copia al trabajador/a, tras el visado de la Oficina de Empleo correspondiente.

La firma deberá realizarse en presencia de su representante sindical, si así lo solicita el trabajador.

Se harán constar las condiciones generales del mismo, la categoría y calificación profesional.

Si el contrato se hace cargo de una plaza vacante, deberá hacerse constar.

### **CONTRATOS DE FORMACION O PRACTICAS**

Se podrán realizar contratos de formación o en prácticas y se estará en su regulación, funciones, salarios y horario a lo establecido en el Estatuto de los trabajadores.

### **Artículo 29. Control de la contratación.**

Se entregará el Comité de la Empresa y a las Centrales Sindicales la copia básica prevista en la Ley sobre Derechos de Información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación. Se entiende por copia básica a la que contenga todos los datos del contrato y/o prórrogas, a excepción del DNI., domicilio y estado civil.

### **Artículo 30. Suspensión del contrato de trabajo.**

Se estará a lo dispuesto en los artículos 45 a 48 del Estatuto de los trabajadores y demás legislación aplicable al respecto.

### **Artículo 31. Extinción del contrato de trabajo.**

Se estará a lo dispuesto en los artículos 49 a 56 del Estatuto de los trabajadores y demás legislación aplicable al respecto.

### **Artículo 32. Planes de empleo.**

1. Planes de empleo. El ayuntamiento podrá elaborar planes de empleo, referidos a personal laboral, que contendrá de forma conjunta las actuaciones a desarrollar para la óptima utilización de los recursos humanos en el ámbito que afecten, dentro de los límites presupuestarios y de acuerdo con las directrices de política de personal.

Las actuaciones previstas para el personal laboral en los planes de empleo se desarrollarán conforme a la normativa específica del ordenamiento jurídico laboral.

2. Los planes de empleo podrán contener las siguientes previsiones y medidas:

a) Previsiones sobre modificación de estructuras organizativas y de puestos de trabajo.

b) Establecimiento de cursos de formación y capacitación.

c) Autorización de concursos de provisión de puestos limitados al personal de los ámbitos que se determinen.

d) Medidas específicas de promoción interna.

e) Prestación de servicios a tiempo parcial.

f) Necesidades adicionales de recursos humanos que habrán de integrarse, en su caso, en la Oferta de Empleo Público.

g) Otras medidas que procedan en relación con los objetivos del plan de empleo.

### **Artículo 33. Oferta de Empleo Público.**

Las necesidades de recursos humanos, que no puedan ser cubiertas con los efectivos de personal existente, serán objeto de oferta de empleo público, siempre que exista crédito presupuestario y se considere conveniente su cobertura durante el ejercicio.

Las necesidades de personal de la corporación se cubrirán por los sistemas de selección externa, de promoción interna o de provisión de puestos de trabajo en los términos establecidos en este convenio y demás legislación complementaria de aplicación.

### **Artículo 34. Integración de minusválidos.**

En las ofertas de empleo público se dará cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 13/1982, de 7 de abril y en el Real Decreto 1451/1983 de 11 de mayo, en relación con la integración laboral de las personal con discapacidades.

La comisión paritaria determinará los sectores y las áreas funcionales en las que resulte más factible aplicar la reserva de plazas para este colectivo.

### **Artículo 35. Período de prueba.**

1. El ingreso del personal podrá someterse a un período de prueba que se fijará en las bases de la convocatoria, siendo su duración la que se especifica seguidamente, entendiéndose los períodos establecidos como trabajo efectivo.

Personal con titulación superior o media: 6 meses.

Personal con graduado escolar o similar: 3 meses.

Personal con certificado de escolaridad: 1 mes.

La situación de incapacidad temporal interrumpe el período de prueba.

### **Artículo 36. Provisión de puestos de trabajo.**

#### 1. Régimen Jurídico.

Será de aplicación al personal laboral lo dispuesto en la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de Bases del Régimen Local; Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, Texto Refundido de las Disposiciones Legales vigentes en materia de Régimen Local y Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, Reglamento General de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles del Estado y cualquier legislación vigente aplicable que amplíe o modifique la especificada.

Tras la entrada en vigor del presente convenio colectivo se elaborará por la corporación un reglamento de provisión de puestos y promoción profesional que refunda la normativa vigente en la materia conforme a las novedades legislativas y jurisprudenciales relacionadas.

#### 2. Formas de provisión.

a) Los puestos de trabajo se proveerán de acuerdo con los procedimientos de concurso, oposición o concurso-oposición.

b) En la provisión temporal de puestos de trabajo circunstancialmente vacantes será prioritaria la selección del personal propio de la corporación condicionado a que los aspirantes participasen en pruebas selectivas preexistentes.

c) Serán requisitos generales para ingreso como trabajador en el ayuntamiento, los establecidos en la legislación vigente en la materia, esto es, las leyes 30/1984 y 7/1985 (y modificaciones o ampliaciones posteriores), estableciéndose como titulación exigible para cada grupo la prevista en el artículo 25 de la Ley 30/84.

### **Artículo 37. Funcionarización.**

Se efectuará un proceso de funcionarización para los puestos que se determinen, en un plazo máximo de dos años desde la firma del presente convenio.

A los procesos de funcionarización se les aplicará como mínimo los siguientes criterios:

a) Las pruebas serán adecuadas al nivel profesional del grupo o escala correspondiente.

b) Como norma general, las convocatorias se harán de forma sectorializada y se exigirán conocimientos relacionados con las tareas que se desarrollen en el área de actividad correspondiente.

c) Los aspirantes que concurren a éste proceso podrán ser eximidos de la realización de aquellas pruebas o temario que estuvieran encaminadas a la acreditación de conocimientos ya exigidos para el ingreso (por analogía con el personal funcionario en el cuerpo o escala de procedencia).

El personal funcionarizado quedará adherido a este convenio hasta la firma del acuerdo marco, en todo aquello que les beneficie.

### **Artículo 38. Formación.**

En este convenio se entiende la formación como elemento esencial de la estrategia de cambio de las Administraciones Locales, factor básico para incrementar las calificaciones profesionales de los trabajadores del ayuntamiento, a fin de

umentar y mejorar cuantitativa y cualitativamente la atención de los servicios públicos y la prestación de estos servicios a los ciudadanos.

Los programas de formación deberán ser aprobados por la corporación, a propuesta de una comisión en la que estén presentes representantes de la Corporación y representantes sindicales.

Los planes de formación tendrán carácter anual.

La corporación podrá adherirse a los Planes Agrupados de la Federación Regional de Municipios y Provincias de Castilla y León, tal como contempla el artículo 3, apartado 3 del Acuerdo para la Formación Continua. (A.N.F.C.A.P.), se acuerda igualmente el realizar un plan agrupado dentro del A.N.F.C.A.P. gestionado por el Ayuntamiento siempre que se den las circunstancias necesarias para su concreción.

Aquellas acciones que sirvan para la formación individual de las empleadas y empleados públicos organizadas por las Corporaciones Locales u Organizaciones Sindicales firmantes del A.N.F.C.A.P y que tengan relación directa con el puesto de trabajo y/o favorezcan la Promoción Interna serán consideradas como tiempo efectivo de trabajo hasta un máximo de 40 horas por empleado público y año.

Se tendrán en cuenta estas acciones formativas en los procedimientos de provisión de puestos y de promoción interna.

En lo no dispuesto aquí se estará a lo acordado, para el capítulo de formación, en los acuerdos Administración -Sindicatos y al Acuerdo General de Formación Continua para las Administraciones Públicas.

## **CAPÍTULO IX: EXCEDENCIA.**

### **Artículo 39.Excedencia.**

#### **1. Excedencia voluntaria por interés particular.**

La excedencia voluntaria por interés particular se declarará a petición del trabajador. Para solicitar la declaración de la situación de excedencia voluntaria por interés particular será preciso haber prestado servicios efectivos en el ayuntamiento de Trabanca durante los cinco años inmediatamente anteriores a la solicitud.

Cada período de excedencia tendrá una duración no inferior a dos años continuados ni superior a un número de años equivalente a los que el trabajador acredite haber prestado en el ayuntamiento con un máximo de quince.

En las resoluciones por las que se declare esta situación se expresará el plazo máximo de duración de la misma. La falta de petición de reingreso al servicio activo dentro de dicho plazo comportará la pérdida de la condición de trabajador del ayuntamiento.

La concesión de esta excedencia quedará, en todo caso, subordinada a las necesidades del servicio. No podrá declararse a solicitud del trabajador cuando al mismo tiempo se le instruya expediente disciplinario.

El trabajador excedente no tiene reserva del puesto de trabajo y el tiempo de permanencia en esta situación no será computable a efectos de antigüedad y promoción.

No podrá solicitarse de nuevo esta modalidad de excedencia hasta transcurridos cinco años de servicio efectivo en esta corporación desde el final de la anterior excedencia voluntaria por interés particular.

Las solicitudes de excedencia se presentará al menos un mes de antelación al momento de iniciarse la misma y en ellas deberá figurar la fecha de comienzo y su duración.

La falta de petición de reingreso al servicio activo dentro del plazo máximo de duración de la excedencia comportará la pérdida del derecho al reingreso.

El reingreso se producirá a petición del trabajador y se hará efectivo siempre y cuando exista plaza vacante de su categoría. Una vez solicitado el reingreso en tiempo y forma, la corporación deberá comunicar al interesado la primera vacante de su categoría que se produzca y si antes de tres meses no se hubiera reincorporado, perderá el derecho a sucesivas comunicaciones, manteniéndose el derecho al reingreso.

## 2. Excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público.

Procederá declarar, de oficio o a instancia de parte, en la situación regulada en este apartado a los trabajadores que se encuentren en servicio activo en cualquiera de las administraciones públicas, salvo que hubieran obtenido la oportuna compatibilidad, y a los que pasen a prestar servicios en organismos o entidades del sector público y no les corresponda quedar en las situaciones de servicio activo o servicios especiales.

Los trabajadores podrán permanecer en esta situación en tanto se mantenga la relación de servicios que dio origen a la misma. Una vez producido el cese en ella deberán solicitar el reingreso en el plazo máximo de un mes, declarándoseles, de no hacerlo, en la situación regulada en el apartado anterior.

El trabajador excedente no tiene reserva del puesto de trabajo y el tiempo de permanencia en esta situación no será computable a efectos de antigüedad y promoción.

## 3. Excedencia forzosa.

Se concederá a los trabajadores que sean designados o elegidos para el ejercicio de un cargo público o para el desempeño de funciones sindicales electivas de ámbito provincial o superior, que imposibiliten la asistencia al trabajo o sean incompatibles con el mismo.

El trabajador excedente tiene reserva de su puesto de trabajo y el tiempo que permanezca en esta situación será computable a efectos de antigüedad y promoción. El trabajador deberá reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha de cese del cargo público o función sindical, declarándosele, de no hacerlo, en la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

## 4. Excedencia por cuidado de hijos.

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 éste o por resolución judicial de adopción. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia, 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.

Si antes de la finalización del período máximo de excedencia no solicita el reingreso, el trabajador será declarado en la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

## **CAPÍTULO X.- CLASIFICACIÓN DE GRUPOS Y RETRIBUCIONES**

#### **ARTÍCULO 40.- CLASIFICACIÓN DE GRUPOS.**

El personal acogido al presente Convenio tiene asegurado, en base a su pertenencia a un Grupo determinado, los siguientes niveles mínimos de Complemento de Destino:

Grupo Nivel	
A.....	22
B.....	18
C.....	15
D.....	13
E.....	10

Los niveles máximos para cada grupo serán los siguientes:

A.....	30
B.....	22
C.....	19
D.....	16
E.....	13

#### **ARTÍCULO 41.- RETRIBUCIONES.**

1.- Las retribuciones del personal afectado por este Convenio están compuestas por retribuciones básicas y complementarias.

Son retribuciones básicas:

A) El sueldo, que se percibe por unidad de tiempo, en función del grupo de clasificación, de acuerdo con las cuantías referidas a una mensualidad que se detallan en las tablas salariales.

B) Antigüedad: Se reconocerá un complemento de antigüedad por cada 3 años de servicios efectivos prestados a la Administración del Ayuntamiento o a los Organismos integrados en este Convenio. El valor de cada trienio será la cuantía fijada para cada grupo de clasificación en el anexo relativo a tablas salariales y será abonable desde el primer día del mes en que se cumplan 3, o múltiplos de 3, años de servicios.

El personal con un contrato de trabajo en jornada inferior a la normal, bien sea por el número de meses o por el porcentaje de jornada, devengará cada 3 años un trienio y se reconocerá dicho trienio al porcentaje del contrato de trabajo. El valor de dichos trienios será el resultado de aplicar el porcentaje de jornada sobre el importe fijado en las tablas salariales de acuerdo con su grupo de clasificación.

C) El complemento de destino correspondiente al nivel del puesto de trabajo desempeñado y conforme a las cuantías, referidas a una mensualidad, que se relacionan en las tablas salariales.

D) Pagas extraordinarias: serán 2 al año y por un importe mínimo cada una de ellas de una mensualidad del sueldo y la antigüedad.

Se devengarán el primer día hábil de los meses de junio y diciembre y con referencia a la situación y derechos del personal afectado por este Convenio en dichas fechas, salvo en los siguientes casos, teniendo en cuenta en todos ellos que el tiempo de duración de licencias sin derecho a retribución no tendrán la consideración de servicios efectivamente prestados:

- Cuando el tiempo de servicios efectivamente prestados hasta el día en que se devengue la paga extraordinaria no comprenda la totalidad de los 6 meses inmediatos anteriores a los meses de junio o diciembre, el importe de la paga extraordinaria se reducirá proporcionalmente, computando cada día de servicios prestados en el importe resultante de dividir la paga extraordinaria que en la fecha de su devengo hubiera correspondido por un periodo de 6 meses entre 182 (183 en años bisiestos) o 183 días respectivamente.

- Cuando los trabajadores y las trabajadoras hubieran prestado una jornada de trabajo reducida en el transcurso de los 6 meses inmediatos anteriores a los meses de junio a diciembre, el importe de la paga extraordinaria experimentará la correspondiente

reducción proporcional de acuerdo con el tiempo de servicios efectivamente prestados y con lo previsto en los apartados anteriores.

- El personal con licencia sin derecho a retribución devengará pagas extraordinarias en las fechas indicadas pero su cuantía experimentará la correspondiente reducción proporcional de acuerdo con el tiempo de servicios efectivamente prestados y con lo previsto en los apartados anteriores.

- Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, en el caso de extinción de la relación contractual, la última paga extraordinaria se devengará el día del cese y con referencia a la situación y derechos del trabajador o de la trabajadora en dicha fecha, pero en la cuantía proporcional al tiempo de servicios efectivamente prestados.

- Si la extinción de la relación contractual se produce durante el mes de diciembre la liquidación de la parte proporcional de la paga extraordinaria correspondiente a los días transcurridos de dicho mes se realizará de acuerdo con las cuantías de las retribuciones vigentes en el mismo.

## **RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS**

### **COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD**

Para los puestos de trabajo que supongan una especial dedicación o responsabilidad, se podrá establecer un complemento de productividad que irá condicionado a la prestación efectiva del trabajo, así como a la consecución de los objetivos superados o conseguidos.

El Ayuntamiento u organismo establecerá en la creación de cada uno de los puestos de trabajo la cantidad establecida en complemento de productividad y la fórmula para obtener la cantidad mensual a percibir.

Para cada grupo de trabajo se establecen como máximo en concepto de complemento de productividad el 50% del salario base.

### **ARTÍCULO 42.- INDEMNIZACIONES POR RAZÓN DEL SERVICIO.**

1.- Por razones técnicas de organización, producción o bien por necesidades referidas a la actividad a desarrollar, el personal podrá ser desplazado para prestar servicios fuera de la localidad de su centro de trabajo. En todos los casos el trabajador o la trabajadora deberá ser avisado o avisada con antelación suficiente, salvo necesidades del servicio debidamente acreditadas.

2.- Estos desplazamientos darán derecho a percibir las dietas e indemnizaciones previstas con carácter general para el personal al servicio de la Administración del Ayuntamiento.

3.- Cuando por necesidades del servicio debidamente acreditadas la persona trabajadora sea autorizada para utilizar su propio vehículo particular, percibirá como indemnización por kilómetro, la cantidad que la Administración del Ayuntamiento fije con carácter general para todo el personal.

4.- La persona que realice en un mes desplazamientos por razón del servicio por duración superior a 2 días y que den derecho al devengo de dietas enteras, percibirá del Ayuntamiento u organismo, previa solicitud y por adelantado, el importe de dichas dietas.

## **CAPÍTULO XI: DERECHOS SINDICALES.**

### **Artículo 43.Derechos sindicales.**

1. El ayuntamiento garantizará la representación sindical de sus empleados y empleadas aplicando la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

2. Se garantizará la presencia del delegado sindical, con voz y voto, en todo proceso de contratación de personal fijo o funcionario.

3. Utilización del crédito horario: el delegado de personal, siempre que sea posible, comunicará por escrito y con 24 horas de antelación la utilización de crédito horario.

## **DISPOSICIÓN FINAL**

En no lo regulado en el presente convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, a la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública, legislación vigente en materia de la administración local y demás normas reglamentarias.

En Trabanca a 10 de marzo de 2006.-

## ANEXO I.

### CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

1. La clasificación profesional tiene por objeto la determinación, ordenación y definición de las diferentes categorías profesionales que puedan ser asignadas a los trabajadores, de acuerdo con las funciones y tareas que efectivamente desempeñen.

2. Se establece como sistema de clasificación profesional del personal laboral, únicamente las categorías profesionales contempladas en la Relación de Puestos de Trabajo.

3. Cada categoría incluirá en uno de los grupos señalados en el art. 25 de la I.R.P.F. de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso. Grupo del que dependerán sus retribuciones.

4. Se establecen los siguientes grupos profesionales a los que deberá integrarse todo el personal Laboral:

-Grupo A.- Título de Doctor o Doctora, Licenciatura, Ingeniería, Arquitectura o equivalente.

-Grupo B.- Título de Ingeniería Técnica, Diplomatura Universitaria, Arquitectura Técnica, o equivalente.

-Grupo C.- Título de Bachiller, Técnico o Técnica Superior, pruebas de acceso a la Universidad para mayores de 25 años, FP 2º grado o equivalente.

-Grupo D.- Título de Graduado o Graduada en Secundaria, Técnico o Técnica o equivalente.

-Grupo E.- Certificado de Escolaridad o equivalente.

5. Al personal de nuevo ingreso le será exigible la titulación correspondiente al grupo en que se encuadra la categoría de la plaza vacante convocada.

6. En la promoción interna deberá exigirse exclusivamente titulación cuando ésta sea preceptiva para el ejercicio profesional; en los demás supuestos podrá suplirse la titulación académica por los conocimientos y prácticas en el oficio correspondiente a la categoría a que se opta, acreditándose a través de la correspondiente prueba. Para los Grupos A y B la titulación será exigible en todos los casos.

a) Constituyen el Grupo A, los trabajadores que hayan sido contratados para realizar los trabajos que corresponden a las categorías incluidas en este grupo y se hallen en posesión o se haya exigido para su ingreso el título expedido por Facultad o Escuela Técnica Superior o equivalente de Licenciado o Ingeniero superior

a.1. Área administrativa. Técnico urbanístico. Ingeniero informático

a.2. Área de Turismo. Técnico Superior de Turismo

a.3. Atención y asesoramiento a empresas. Técnico superior en economía

a.4. Energías. Ingeniero industrial

a.5. Medio ambiente. Ingeniero Agrónomo. Técnico superior en medio ambiente

a.6. Servicios sanitarios o sociosanitarios. Médico

a.7. Formación. Profesor Licenciado Superior

a.8. Animación cultural. Técnico superior en animación

a.9. Patrimonio cultural, etnográfico, arquitectónico, tradicional. Licenciado.

a.10 Servicio Integral de Empleo. Psicólogo. Agentes de Empleo

b. Constituyen el Grupo B, los trabajadores que hayan sido contratados para realizar los trabajos que corresponden a las categorías incluidas en este grupo y se hallen en posesión o se les haya exigido para su ingreso el título de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario o Formación Laboral equivalente.

- b.1. Área administrativa. Técnico urbanístico. Titulado informático. Gestor Administrativo
- b.2. Area de Turismo. Técnico en Turismo.
- b.3. Atención y asesoramiento a empresas. Asesor empresarial. Técnico especialista
- b.4. Energías. Técnico Especialista
- b.5. Medio ambiente. Ingeniero Técnico Agrícola. Técnico en medio ambiente
- b.6. Servicios sanitarios o sociosanitarios. Enfermera. Asistente Social
- b.7. Formación. Profesor.
- b.8. Animación cultural. Animador sociocultural. Monitor de cultura diplomado
- b.9. Patrimonio cultural, etnográfico, arquitectónico, tradicional. Diplomado. Conservador
- b.10. Servicio Integral de Empleo. Educador sociolaboral. Orientador Laboral
- b.11. Artesanía.
- b.12. Obras. Encargado general

c. Constituyen el Grupo C, los trabajadores que hayan sido contratados para realizar los trabajos que corresponden a las categorías incluidas en este grupo y se hallen en posesión o se les haya exigido para su ingreso el título de Bachillerato Unificado Polivalente, Bachiller Superior, Curso de Acceso a la Universidad, Formación Profesional de 2º Grado o Formación Laboral equivalente.

- c.1. Área administrativa. Administrativo. Información Local
- c.2. Area de Turismo. Información turística. Guía de ruta o local. Guía Titulado
- c.3. Atención y asesoramiento a empresas. Técnico
- c.4. Energías. Electricista
- c.5. Medio ambiente. Monitor medioambiental
- c.6. Servicios sanitarios o sociosanitarios. Auxiliar de clínica
- c.7. Formación. Maestro de Taller. Monitor Formador. Profesor específico.
- c.8. Animación cultural. Monitor de cultura
- c.9. Patrimonio cultural, etnográfico, arquitectónico, tradicional. Monitor
- c.10. Servicio Integral de Empleo. Administrativo
- c.11. Artesanía. Maestro de taller. Alfarero
- c.12. Obras. Encargado general. Encargado. Capataz. Oficial de 1ª

d. Constituyen el Grupo D, los trabajadores que hayan sido contratados para realizar los trabajos que corresponden a las categorías incluidas en este grupo y se hallen en posesión o se les haya exigido para su ingreso el título de Bachiller elemental, Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado o Formación Laboral equivalente.

- d.1. Área administrativa. Auxiliar administrativo
- d.2. Area de Turismo. Animador turístico sin titulación
- d.3. Atención y asesoramiento a empresas. Auxiliar administrativo. Agente
- d.4. Energías. Peón electricista
- d.5. Medio ambiente. Operario
- d.6. Servicios sanitarios o sociosanitarios. celador
- d.7. Formación.
- d.8. Animación cultural. Monitor de tiempo libre. Monitor de cultura sin titulación.
- d.9. Patrimonio cultural, etnográfico, arquitectónico, tradicional. Peón
- d.10. Servicio Integral de Empleo.
- d.11. Obras. Oficial de 2ª
- d.12. Artesanía. Peón Alfarero

e. Constituyen el Grupo E, los trabajadores que hayan sido contratados para realizar los trabajos que corresponden a las categorías incluidas en este grupo y

se hallen en posesión o se les haya exigido para su ingreso el Certificado de Escolaridad o formación equivalente.

- e.1. Área administrativa.
- e.2. Area de Turismo.
- e.3. Atención y asesoramiento a empresas.
- e.4. Energías.
- e.5. Medio ambiente. Peón
- e.6. Servicios sanitarios o sociosanitarios. Limpieza
- e.7. Formación.
- e.8. Animación cultural. Animador cultural sin titulación
- e.9. Patrimonio cultural, etnográfico, arquitectónico, tradicional. Peón
- e.10. Servicio Integral de Empleo.
- e.11. Obras. Peón
- e.12. Area de servicios múltiples. Peón
- d.13. Venta. Camarero. Dependiente. Vendedor.
- d.14. Mantenimiento. Limpiador

El ayuntamiento adscribirá a cada trabajador en el grupo que le corresponda por la titulación exigida para su ingreso en el caso de que no este reflejada en el cuadro anterior.

El Ayuntamiento en la creación de cada puesto de trabajo establecerá el complemento de destino de cada uno de los puestos dentro del grupo de adscripción del puesto de trabajo.

## **FUNCIONES POR GRUPO**

### **GRUPO A**

Las funciones serán de dirección, coordinación, gestión, asesoramiento, orientación, elaboración de proyectos, elaboración de planes relacionados con su sector, emisión de informes, responsabilidad sobre proyectos y tareas, y ejercer funciones propias de su profesión y que además se deriven de la denominación y contenido de su puesto de trabajo. Se incluirán en sus labores las labores mecánicas o administrativas referentes a sus cometidos y funciones, incluso las de apoyo a la realización de sus labores, así como el uso de los medios informáticos y el uso de la maquinaria técnica relacionada con sus cometidos. Realizará igualmente las funciones auxiliares en las ferias, certámenes promocionales y eventos públicos necesarios para el buen desarrollo de la actividad.

### **GRUPO B**

Las funciones serán de iniciación, programación, coordinación, gestión, asesoramiento, orientación, elaboración de proyectos, elaboración de planes relacionados con su sector en el nivel técnico y ejercer funciones propias de su profesión y que además se deriven de la denominación y contenido de su puesto de trabajo. Se incluirán en sus labores las labores mecánicas o administrativas referentes a sus cometidos y funciones, incluso las de apoyo a la realización de sus labores, así como el uso de los medios informáticos y el uso de la maquinaria técnica relacionada con sus cometidos. Realizará igualmente las funciones auxiliares en las ferias, certámenes promocionales y eventos públicos necesarios para el buen desarrollo de la actividad.

### **GRUPO C**

Las funciones serán de iniciación, programación, coordinación, gestión, asesoramiento, orientación, elaboración de proyectos, elaboración de planes relacionados con su sector en el nivel técnico bajo la superior coordinación del

responsable del sector o departamento y las propias de la titulación exigida para el ingreso en el puesto de trabajo en relación con el sector en el que se encuadre. Se incluirán en sus labores las labores mecánicas o administrativas referentes a sus cometidos y funciones, incluso las de apoyo a la realización de sus labores, así como el uso de los medios informáticos y el uso de la maquinaria técnica relacionada con sus cometidos. Realizará igualmente las funciones auxiliares en las ferias, certámenes promocionales y eventos públicos acordes con su titulación.

#### GRUPO D

Las funciones serán de ejecución administrativa o material de proyectos o planes relacionados con su sector bajo la superior coordinación y dirección del responsable del sector o departamento y las propias de la titulación exigida para el ingreso en el puesto de trabajo en relación con el sector en el que se encuadre. Se incluirán en sus labores las tareas mecánicas o administrativas referentes a sus cometidos y funciones, incluso las de apoyo a la realización de sus labores, así como el uso de los medios informáticos y el uso de la maquinaria técnica relacionada con sus cometidos. Realizará igualmente las funciones auxiliares en las ferias, certámenes promocionales y eventos públicos acordes con su titulación.

#### GRUPO E

Las funciones serán Obras municipales, reparación, conservación y limpieza de dependencias municipales, viales y espacios públicos, así como jardines y zonas verdes municipales. Transporte y montaje de instalaciones temporales y otros espacios municipales. Vigilancia y mantenimiento del servicio de aguas (sondeos o tomas, potabilización, redes, alcantarillado, depuradora de aguas residuales, lectura de contadores, etc.), así como del servicio contra incendios. Vigilancia y mantenimiento del alumbrado público. Tareas subalternas de ejecución, presencia, vigilancia, control de accesos, portería, incluido taquilla, y en general las de este tipo necesarias para el correcto desarrollo de las actividades del área de cultura, educación y/o deportes, bajo las órdenes del director de las actividades. Colocación de carteles, anuncios y bandos en los lugares públicos de costumbre. En general, corresponde a esta categoría los trabajos de oficio, las tareas subalternas o auxiliares de ejecución manual y esfuerzo físico, y las de presencia para atender los servicios, actividades, dependencias, instalaciones y espacios públicos municipales. Limpieza de depuradoras y depósitos de agua. En el desarrollo de las tareas deberá utilizar las herramientas, maquinaria y vehículos municipales.

En Trabanca a 10 de marzo de 2006.-

TABLAS SALARIARES AÑO 2.006

GRUPO	CUANTIA MENSUAL SALARIO BASE	
	SUELDO	TRIENIO
A	1.069,62	37,44
B	907,80	31,77
C	706,70	24,73
D	603,32	21,12
E	540,90	18,93

COMPLEMENTO DE DESTINO

NIVEL	CUANTIA MENSUAL
	EUROS
30	863,14
29	799,20
28	740,00
27	685,19
26	634,43
25	587,44
24	543,92
23	503,63
22	466,33
21	431,78
20	399,80
19	370,19
18	342,76
17	317,37
16	293,87
15	272,10
14	251,94
13	233,28
12	216,00
11	200,00
10	100,00

En Trabanca a 10 de marzo de 2006.-