



## II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### JUNTA DE CASTILLA Y LEON

#### *DELEGACIÓN TERRITORIAL DE VALLADOLID*

#### Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid

RESOLUCION DE 22 DE JUNIO DE 2016 DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE LA DELEGACION TERRITORIAL DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN EN VALLADOLID, POR LA QUE SE DISPONE EL REGISTRO, DEPÓSITO Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE VILLALÓN DE CAMPOS (AÑOS 2016-2018) (Código 47100040012016).

Visto el texto del Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Villalón de Campos (años 2016-2018)(Código47100040012016 ), suscrito el día 22 de marzo de 2016, de una parte, por los representantes del Ayuntamiento de Villalón de Campos y, de otra, por el Delegado de Personal de dicho Ayuntamiento, con fecha de entrada en este Organismo el día 19 de abril de 2016, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 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, el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (ejecución de legislación laboral) y Orden de 22 de abril de 1999, de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se modifica la Orden de 21 de noviembre de 1996, por la que se desarrolla la Estructura Orgánica y se definen las funciones de los Servicios Territoriales de Industria, Comercio y Turismo y de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León, con relación a lo dispuesto en los artículos 1 y 2 c) del Decreto 2/2015, de 7 de julio (BOCYL de 8 de julio), de Reestructuración de Consejerías, esta Oficina Territorial

#### ACUERDA

PRIMERO.-Inscribir dicho Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

TERCERO.-Depositar un ejemplar del mismo en esta Entidad.

Valladolid, 22 de junio de 2016

La Jefa de la Oficina Provincial de Trabajo Fdo.: Carolina Quintana Ordóñez.





## Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Villalón de Campos (años 2016-2018)

### CAPÍTULO I Disposiciones Generales y Comisión Paritaria.

#### **Art. 1.- PARTES CONCERTANTES.**

El presente Convenio Colectivo, se establece entre el Ayuntamiento de VILLALON DE CAMPOS y el personal laboral del mismo, y es concertado por la representación legal del personal laboral del Ayuntamiento de Villalón de Campos, perteneciente a la Central Sindical Independiente de Funcionarios CSI-F, de conformidad con las disposiciones vigentes.

#### **Art. 2.- AMBITO PERSONAL, FUNCIONAL Y TERRITORIAL.**

El presente Convenio Colectivo, de aplicación en el término municipal de Villalón de Campos, establece las condiciones económicas y regula las normas y condiciones de trabajo del personal que, con relación jurídico-laboral, presta servicios retribuidos por cuenta ajena para el Ayuntamiento de Villalón de Campos, con la sola excepción de los trabajadores cuyos contratos estén directamente vinculados al cumplimiento de los conciertos entre Ayuntamiento y otras Administraciones Públicas, así como a aquellos trabajadores cuyas retribuciones y condiciones de prestación vengan determinadas en función de pactos o subvenciones concertadas entre los mismos.

#### **Art. 3.- AMBITO TEMPORAL.**

El presente Convenio entrará en vigor, a todos sus efectos, previa aprobación por el Pleno de la Corporación y con independencia de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Valladolid, desde la firma del mismo por una duración de dos años.

Los conceptos económicos serán revisados y negociados previo acuerdo con la representación de los trabajadores. La negociación dará lugar a la aprobación de una nueva tabla salarial y el calendario laboral, que se revisará anualmente.

#### **Art. 4.- DENUNCIA.**

El convenio podrá ser denunciado total o parcialmente por cualquiera de las partes, si bien la denuncia deberá efectuarse por escrito que presentará la parte denunciante a la otra, con expresión de las materias objeto de la denuncia y con una antelación mínima de dos meses a la fecha en que finalice su vigencia. En caso de no mediar denuncia de las partes legalmente establecidas, el Acuerdo se prorrogará automáticamente por un periodo igual al establecido en el Convenio Vigente.

Este convenio se entenderá prorrogado en su totalidad durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y la entrada en vigor del nuevo convenio que lo sustituya.

#### **Art. 5.- SUSTITUCIÓN DE CONDICIONES.**

La entrada en vigor de este Convenio implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha, por las que se establecen en el presente Convenio, y en cuanto a las modificaciones que en él se contemplan por estimar y aceptar que en su conjunto y globalmente consideradas, suponen condiciones más beneficiosas para el personal.





Quedan a salvo las garantías personales a que se refiere el siguiente artículo, así como cuantas disposiciones legales del Estado, Administración Autonómica estén o entren en vigor.

#### **Art. 6.- NULIDAD PARCIAL DEL CONVENIO.**

En el supuesto de que la autoridad competente estimara que el convenio infringe en algún aspecto la legalidad vigente, la Comisión Paritaria deberá reunirse para considerar si cabe modificación manteniendo el resto del articulado o si por el contrario, la modificación obliga a su completa revisión.

#### **Art. 7.- PROCEDIMIENTO PARA LA SOLUCION DE DISCREPANCIAS SURGIDAS POR FALTA DE ACUERDO EN LOS PROCEDIMIENTOS DE INAPLICACION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO PREVISTAS EN EL CONVENIO COLECTIVO DE APLICACIÓN.**

Mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo puede inaplicarse en la empresa las condiciones establecidas en éstos, cuando se refieran a:

- la jornada de trabajo,
- al horario y distribución del tiempo de trabajo,
- al régimen de trabajo a turnos,
- al sistema de remuneración y cuantía salarial,
- al sistema de trabajo y rendimiento,
- a las funciones cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional que prevé el artículo 39 ET y
- a las mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

En estos casos va a admitirse la posibilidad de que en virtud de un simple acuerdo empresa-trabajadores se altere lo dispuesto en un convenio colectivo en vigor, con un plazo máximo de vigencia que no podrá exceder de la del convenio colectivo cuya modificación se pretenda.

Como regla general, las condiciones de trabajo reguladas en convenio colectivo son de aplicación y obligan a todos los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito del convenio. Sin embargo, y de forma excepcional, se admite que por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores puedan modificarse determinadas condiciones laborales reguladas en el convenio, cuando concurren razones económicas, organizativas, técnicas o de producción.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas, considerándose que la disminución es persistente si se produce durante dos trimestres consecutivos; causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo de personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Para la modificación en la empresa de estas materias reguladas en convenio colectivo, es absolutamente imprescindible que el empresario alcance un acuerdo con los representantes de los trabajadores en la empresa. La inexistencia de acuerdo colectivo no





puede ser suplida en ningún caso por la decisión unilateral del empresario una vez finalizado el periodo de consultas.

En las empresas en las que no exista representación legal de los trabajadores, éstos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por éstos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razón de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del Convenio Colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión, o ésta no alcanzara un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos señalados en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

### **Documentación a aportar:**

A la solicitud, se acompañará la siguiente documentación:

- a) Relación identificativa de los representantes de los trabajadores, incluyendo, en todo caso, nombre, DNI y dirección de correo electrónico a efectos de comunicaciones.
- b) Acreditación de haberse desarrollado el periodo de consultas y, en su caso, actas de las reuniones celebradas y posición de la otra parte que da lugar a la discrepancia.
- c) En el supuesto de haber sometido la discrepancia a la comisión paritaria del convenio colectivo, acreditación de ello y, en su caso, pronunciamiento de la misma.
- d) En el caso de haber sometido la discrepancia al procedimiento del acuerdo interprofesional de ámbito estatal para la solución efectiva de las discrepancias a que se refiere el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, acreditación de ello y, en su caso, resultado de la misma.
- e) Documentación relativa a la concurrencia de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.





f) Relaciones pormenorizadas de las condiciones de trabajo del convenio colectivo que se pretenden inaplicar y su incardinación entre las materias previstas en las letras a) a g) del párrafo segundo del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, detallando las nuevas condiciones

g) Acreditación de haber entregado a la otra parte de la discrepancia copia de la solicitud presentada a la Comisión, junto con la documentación establecida en este artículo.

h) Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados

i) Información sobre la composición de la representación de los trabajadores, así como de la comisión negociadora.

## **Art. 8.- COMPENSACION Y ABSORCION.**

La remuneración total, que a la entrada en vigor del presente Convenio venga recibiendo el personal afectado por el mismo, no podrá en ningún caso, ser reducida por la aplicación de las normas que en el mismo se establecen.

Este Convenio Colectivo constituye un todo orgánico e indivisible y no podrán tomarse aisladamente alguna o algunas de las materias pactadas y las modificaciones que en el futuro pudieran pactarse solo podrán aplicarse si en su conjunto fuesen superiores a las que el Convenio establecen.

## **Art.9.- COMISION PARITARIA DE INTERPRETACION Y VIGILANCIA.**

Se constituirá una Comisión Paritaria, y estará compuesta por los representantes políticos que componen la Corporación Municipal y el representante de los trabajadores del personal laboral, ambos en proporción a su representatividad, presidida por el Alcalde o Concejal a quién delegue, que confeccionará el orden del día, y velará por el fiel cumplimiento, desarrollo e interpretación de las condiciones pactadas en el presente texto. Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones acompañados de asesores, que podrán ser ajenos al Ayuntamiento y designados libremente por cada una de las partes, los cuales tendrán voz pero no voto. Se reunirán cuando así sea solicitado tanto como por la parte social como por la parte Administración, adjuntando el tema en cuestión a tratar. El voto de cada parte será ponderado, teniendo el mismo número de votos cada una de las partes.

Son funciones de la Comisión Paritaria:

- I. La interpretación, estudio y vigilancia del grado de cumplimiento de las cláusulas del Convenio.
- II. El estudio de aquellas quejas y reclamaciones que puedan formular los trabajadores, Delegados de Personal, Secciones Sindicales y Ayuntamiento, comunicando a los interesados las conclusiones y acuerdos tomados.
- III. La interpretación de las normas de este Convenio para el caso de que haya divergencias o desacuerdos entre las partes, a fin de aplicar correctamente lo no especificado en el convenio.
- IV. La definición de las categorías no recogidas en el Convenio que vengan aconsejadas por las necesidades de la organización del trabajo o por la integración de nuevos colectivos de trabajadores.
- V. Proponer soluciones a los expedientes de reclasificación profesional, con inclusión de las asimilaciones a categoría.
- VI. Las que se le atribuyan expresamente en este Convenio.





## CAPÍTULO II Organización del trabajo

### **Art. 10.- ORGANIZACIÓN.**

De acuerdo con las disposiciones vigentes, la organización de la estructura orgánica municipal, así como de sus servicios y funciones de los mismos corresponde al Ayuntamiento de Villalón de Campos, que la ejercerá a través del Alcalde-Presidente o persona en quién delegue, pudiendo establecer las medidas de racionalización, mecanización, información y distribución del trabajo que resulten aconsejables.

En cumplimiento de la obligación de trabajar asumida por el personal laboral municipal, este debe al Ayuntamiento la diligencia y colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, este Convenio Colectivo y las órdenes o instrucciones adoptadas por las Concejalías en el ejercicio regular de sus facultades de dirección. En cualquier caso las relaciones laborales entre el personal laboral municipal y el Ayuntamiento se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe, celo profesional y búsqueda de un mejor servicio para los vecinos.

La racionalización del trabajo tendrá, entre otras, las siguientes finalidades:

1. Mejora de las prestaciones de servicios al ciudadano.
2. Simplificación del trabajo, mejora de métodos y procesos administrativos.
3. Puesta al día, reorganización y mejora de la estructura de los puestos de trabajo de la que deberá darse información, previamente a los representantes legales del personal afectado, de conformidad con el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

### **Art. 11.- MODIFICACION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.**

Cualquier modificación sustancial de las condiciones del trabajo deberá ser informada, previamente, a los representantes legales de los trabajadores, pudiendo éstos hacer las alegaciones oportunas. No obstante, los representantes de los trabajadores tienen derecho a:

- a) Proponer y negociar las condiciones de trabajo en las distintas unidades administrativas
- b) Proponer cuantas ideas sean beneficiosas a la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación específica.

La Administración, cuando existan pruebas razonadas técnicas, organizativas o productivas, podrá acordar modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo, que de no ser aceptadas por los representantes legales de los trabajadores habrán de ser aprobadas por la Autoridad Laboral competente, previo informe de la Inspección de Trabajo. Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horarios.
- c) Régimen de trabajo o turnos.
- d) Sistemas de remuneración.
- e) Sistema de trabajo y rendimientos.
- f) Cambios de puestos de trabajo.





## **Art. 12.- TRABAJO DE SUPERIOR O INFERIOR CATEGORIA.**

Cuando por necesidades del trabajo, el Ayuntamiento deba asignar trabajos de superior categoría a miembros de su plantilla, se podrá hacer previo aviso del representante de los trabajadores. De existir varios trabajadores capacitados para la realización de estos trabajos, se establecerán turnos rotativos entre ellos. Cuando se den situaciones de las señaladas anteriormente los trabajadores afectados serán retribuidos con los salarios que correspondan a la nueva categoría profesional y durante el tiempo que la desarrollen. El tiempo máximo de realización de trabajos de superior categoría no podrá ser superior a 5 meses en un año ni de 8 en dos años.

Los trabajos de superior categoría que se realicen de manera puntual, necesaria o urgente, tendrán la retribución proporcional correspondiente a la categoría realizada cuando sean los trabajos superiores a 5 días consecutivos o 7 alternos en un mes.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles se precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categorías inmediatamente inferiores, sólo se podrá hacer, dentro de la misma área profesional y por un tiempo máximo de treinta días naturales en el plazo de un año, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional, comunicándolo al representante de los trabajadores. Los días a computar serán siempre días laborables.

No podrán computarse a efectos de mérito, consolidación de grado o categoría personal, los servicios prestados mediante el ejercicio de funciones de superior categoría, nombramiento provisional o comisión de servicios, cuando no se hayan realizado los concursos específicos para realizar dichas funciones.

## **CAPÍTULO III** **Acceso y cobertura de puestos**

### **Art. 13.- PROVISIÓN DE VACANTES.**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio podrán ser contratados a tenor de cualquiera de las modalidades legales establecidas en cada momento, de conformidad con las disposiciones legales vigentes para cada modalidad contractual y las específicas de este Convenio. En todo caso, deberá tenderse a la contratación indefinida, siempre que la plaza esté vacante, prevista y presupuestada en la estructura municipal.

Con el objetivo de disminuir la temporalidad en la contratación se tenderá a la transformación en indefinidos de los contratos temporales, de prácticas, aprendizaje, formación, interinidad, de sustitución por anticipación de la edad de jubilación y de relevo, existentes en la actualidad y los que pudieran realizarse durante la vigencia del presente convenio, previa selección conforme a las normas establecidas en el Estatuto Básico del Empleado Público y de acuerdo a los principios de igualdad, capacidad, mérito y publicidad.

Las vacantes y ampliaciones de plantilla de personal laboral fijo que se produzcan, se cubrirán por los procedimientos establecidos en este artículo.

Con periodicidad anual y siempre en el plazo de un mes, a partir de la aprobación de





los presupuestos del Ayuntamiento de Villalón de Campos, se publicará la plantilla de personal laboral fijo de plantilla del mismo, relacionándolo por centros de trabajo, con expresión de nombre y apellidos, categoría profesional y antigüedad, fecha de nacimiento e ingreso, y número de registro de personal. Al mismo tiempo se publicarán las vacantes existentes y la posible ampliación de plantilla.

En el plazo de 15 días, desde la publicación de estos datos, los trabajadores podrán formular las observaciones y reclamaciones que estimen oportunas sobre los mismos.

La selección, contratación y promoción del personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Villalón de Campos, afectado por el presente Convenio, se realizará bajo los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, ajustándose, en todo caso, a la normativa laboral vigente, Reglamento General de Ingreso en la Administración Pública y a lo establecido en el presente Convenio.

Las vacantes de plantilla que se produzcan serán convocadas por el Alcalde-Presidente o persona en quien delegue, mediante oferta pública a todos los servicios y organismos del Ayuntamiento de Villalón de Campos.

Las vacantes de personal fijo de plantilla que existan en la actualidad o que se produzcan en el futuro, incluidas las de ampliación de plantilla, se proveerán con arreglo al siguiente orden:

- 1º reingreso del personal laboral fijo que se encuentren de excedencia (con exclusión expresa del indefinido) de plantilla del Ayuntamiento de Villalón de Campos.
- 2º Concurso de Traslados
- 3º Promoción Interna
- 4º Turno libre. Convocatoria pública para personal de nuevo ingreso a través de concurso, concurso-oposición u oposición libre.

#### **Art. 14.- CONCURSO DE TRASLADOS.**

Para la provisión de plazas vacantes o de nueva creación el Alcalde Presidente o persona en quien delegue del Ayuntamiento, realizará la oportuna convocatoria de concurso de traslados, al que podrán concurrir los trabajadores fijos de plantilla (se excluyen los trabajadores que tengan la condición de indefinidos y por tanto no fijos).

1. La adjudicación de plazas se regirá por normas objetivas, de acuerdo con el siguiente baremo:
2. Antigüedad en la misma categoría profesional, y o realizando las mismas funciones: 0,02 puntos por mes de servicio, hasta 2 puntos.
3. Antigüedad en la plantilla del personal laboral afectado por este Convenio: 0,10 puntos por mes, hasta un máximo de 1 puntos.
4. C) Por cursos de formación relacionados con la labor a desarrollar en el nuevo puesto, impartidos por Administraciones Públicas u Organizaciones Sindicales, de acuerdo con el siguiente baremo:
  - \* Cursos de 20 a 50 horas de duración: 0,05 puntos.
  - \* Cursos de 51 a 100 horas de duración: 0,10 puntos.
  - \* Cursos a partir de 101 horas de duración: 0,15 puntos.

Por los cursos de formación general, en las mismas condiciones anteriores, el 50% de la escala.







Hasta un máximo total de 2 puntos por valoración global de cursos de formación.  
Los trabajadores que cubran alguna de las plazas de concurso de traslados y a resultas no podrán volver a concursar hasta transcurridos 2 años de antigüedad en el nuevo puesto.

#### **Art. 15.- PROMOCION INTERNA.**

Las vacantes existentes, se ofrecerán por el sistema de promoción interna, para todos los trabajadores, de cualquier categoría inferior, conforme a lo establecido en el artículo 12. La convocatoria pública que se realice para cubrir vacantes por este sistema. Las bases de Promoción Interna serán informadas y negociadas con la representación de los trabajadores y contendrá en todo caso:

- A) identificación de la plaza a ocupar.
- B) Titulación exigible, en su caso.
- C) Méritos profesionales de los aspirantes, conforme al siguiente baremo:

- 1) Por experiencia en puestos similares al de la convocatoria, 0,02 puntos por mes, hasta un máximo de 4 puntos.
- 2) Por antigüedad en el ayuntamiento de Villalón de Campos, 0,02 puntos por mes, hasta un máximo de 3 puntos.
- 3) Por títulos académicos y por los expedidos por centro reconocido oficialmente, en relación directa con el puesto a ocupar, hasta un máximo de 1 punto
- 4) Por cursos de formación relacionados con la labor a desarrollar en el nuevo puesto, impartidos por Administraciones Públicas u Organizaciones Sindicales, de acuerdo con el siguiente baremo:
  - \* Cursos de 20 a 50 horas de duración: 0,05 puntos.
  - \* Cursos de 51 a 100 horas de duración: 0,10 puntos.
  - \* Cursos a partir de 101 horas de duración: 0,15 puntos.

Hasta un máximo total de 1 puntos por valoración global de cursos de formación. Se valorarán únicamente los cursos realizados durante los últimos cinco años para aquellas materias en que se hayan producido un cambio tecnológico.

- D) Composición del tribunal que ha de valorar las solicitudes, que en todo caso estará formado por 4 miembros del Ayuntamiento en proporción a la representatividad obtenida y 1 miembros designado por el representante de personal.
- E) Las pruebas a realizar, en su caso, serán de carácter práctico y teórico.
- F) El plazo para la presentación de solicitudes no será superior a veinte días naturales, y se publicarán en BOP.

En el caso de que la convocatoria estableciera la realización de alguna prueba de aptitud, sólo podrán computarse los méritos alegados en la solicitud cuando el trabajador supere la puntuación mínima fijada para cada prueba. El tribunal calificador, a la vista de las solicitudes presentadas y de las pruebas realizadas, en su caso, propondrá al trabajador o trabajadores seleccionados, si los hubiere.

Puede concurrir a esta promoción interna el trabajador fijo en situación de activo, que cuente con una antigüedad mínima de 10 años en la plantilla del personal laboral del Ayuntamiento de Villalón de Campos.

El trabajador que cubra alguna de las plazas de promoción interna, no podrá





volver a concurrir por ese sistema hasta transcurridos 2 años de antigüedad en el nuevo puesto.

#### **Art. 16.- TURNO LIBRE.**

Las vacantes restantes después de la celebración de los sistemas anteriores, se cubrirán por el modelo que acuerde la corporación municipal de entre los siguientes Concurso, Concurso-Oposición u Oposición Libre, de acuerdo a la titulación exigida que requiere el puesto de trabajo.

En la convocatoria pública se hará constar con la mayor precisión posible el destino de la plaza y categoría profesional, respetando, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad de méritos y capacidad, así como el de publicidad.

En ella deberán constar las materias sobre las que versarán las pruebas, que deberán ser adecuadas a la categoría y nivel de la vacante.

#### **Art. 17.- PERIODO DE PRUEBA.**

Aprobada por el órgano competente del Ayuntamiento la propuesta que formule el Tribunal Calificador, se acordará la admisión provisional del trabajador, concretándose por escrito un período de prueba de un mes para los trabajadores no cualificados y de seis meses para técnicos y cualificados.

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones que el contratado de su misma categoría profesional, pudiendo cada una de las partes rescindir en cualquier momento la relación laboral, sin plazo de preaviso ni derecho a la indemnización. En el caso de que la rescisión laboral parta del Ayuntamiento, se comunicará a la Comisión Paritaria en la primera reunión que se celebre. Transcurrido el período de prueba, el trabajador será contratado, computándose a todos los efectos este período.

La incapacidad transitoria (I.T), interrumpirá el período de prueba.

#### **Art. 18.- CONDICIONES PARA EL INGRESO.**

Serán requisitos para el acceso a un puesto de trabajo de nuevo ingreso, los siguientes:

- A) Ser español o extranjero con permiso de trabajo o residencia.
- B) Poseer la titulación específica que se requiera en cada convocatoria en la fecha en que termine el plazo de presentación de instancias.
- C) Haber cumplido los 16 años de edad, o cumplirlos dentro del plazo de la convocatoria.
- D) No padecer enfermedad o defecto físico que impida el desempeño de las correspondientes funciones.
- E) No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquier administración pública.

#### **Art. 19.- CLASIFICACION PROFESIONAL.**

Se establecen los siguientes grupos de clasificación profesional, con las correspondientes titulaciones:





GRUPO 1.- Titulados Superiores, Técnicos, Ingenieros, Gerentes: Titulados Superiores y asimilados.

GRUPO 2.- Titulados de Grado medio y asimilados: Asistentes Sociales, Diplomados, Arquitectos Técnicos, Ingenieros Técnicos y asimilados

GRUPO 3.- Encargados, Delineantes, Capataces y asimilados, Administrativos y asimilados: Titulación de BUP., Bachiller Superior, Formación Profesional de 2º Grado o equivalente y asimilados.

GRUPO 4.- Oficiales de 1ª, Conductores, Socorristas, Auxiliares administrativos, mecánicos y asimilados. Formación Profesional de 1º Grado o equivalente o asimilados.

GRUPO 5.- Oficiales de 2ª y asimilados, con Graduado Escolar o equivalente.

GRUPO 6.- Conserjes, Peones, Ordenanzas, Notificadores, Porteros, Vigilantes, Personal de Limpieza y asimilados. Certificado de estudios o equivalente.

#### **Art. 20.- FORMACION Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL.**

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a 40 horas anuales para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional relacionados con su puesto de trabajo, tanto para su adaptación como para el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional, durante su jornada de trabajo, organizados por el Ayuntamiento y las Organizaciones Sindicales con representación en el Ayuntamiento de Villalón de Campos, todo ello con la participación del representante de personal.

Los cursos que son de carácter obligatorio para los empleados y realizados por la Administración municipal, tendrán la consideración de jornada laboral.

El tiempo de asistencia a los cursos que no estén relacionados con el puesto de trabajo, se realizarán fuera de la jornada laboral y no se considerará como trabajo efectivo.

#### **CAPÍTULO IV**

#### **Jornadas, turnos, horarios de trabajo, descansos y vacaciones**

#### **Art. 21.- JORNADA LABORAL.**

Corresponde a la Administración, dentro de la potestad organizativa de sus servicios, la distribución de la jornada anual, estableciendo los correspondientes horarios de trabajo o jornada diaria conforme dispone la Resolución de 25 de noviembre de 2015 que modifica algunos artículos de la Resolución de 28 de diciembre de 2012 (BOE del 29), de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos.

La jornada de trabajo de los trabajadores afectados por este Convenio será, en





cómputo anual, de treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo, según se establezca en los contratos de trabajo.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de al menos día y medio continuados, en función de los horarios de trabajo que se negociarán con los representantes de los trabajadores, acumulable por períodos de hasta catorce días, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.

La distribución de la jornada anual precitada, en función de las necesidades organizativas de cada centro, dependencia o unidad administrativa, podrá ser irregular, si bien respetando en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal establecidos legalmente con las salvedades, en su caso, establecidas en este convenio, tratando en todo caso que sean dos días consecutivos y preferentemente en sábados y domingos. Toda la distribución de la jornada tanto en horas diarias como en distribución semanal se tiene que informar y pactar con la representación de los trabajadores.

La jornada semanal se realizará, con carácter preferente, de lunes a sábado en horario de mañana. No obstante, cuando se den circunstancias especiales o haya que acomodar el trabajo a las condiciones climáticas o a la luz natural, se podrá establecer una jornada partida, en particular para el personal que preste servicios en obras, jardines, pabellón de deportes, piscina, cementerio, mercados semanales, celebraciones festivas o eventos culturales e informativos.

Anualmente se procederá a la distribución anual de las horas de trabajo, los horarios de trabajo, así como las jornadas especiales que hubieran de establecerse en cada ámbito garantizando, en todo caso, el cumplimiento de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

En aquellos casos en que reglamentariamente se determine y siempre que resulte compatible con la naturaleza del puesto y las funciones del centro de trabajo, los empleados públicos incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio, podrán solicitar al órgano competente el reconocimiento de una jornada reducida continua e ininterrumpida, de hasta el 50% de la jornada de trabajo, con una reducción proporcional de sus retribuciones.

1. Los trabajadores incluidos dentro del ámbito subjetivo de este Convenio disfrutarán de una pausa de 20 minutos en la jornada de trabajo computable como de trabajo efectivo, en aquellos trabajos que sean de jornada continuada, quedando expresamente prohibida la utilización de los vehículos del Ayuntamiento para el transporte de personal durante ese tiempo, salvo justificación y expresa autorización.

2. Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, tendrán carácter de trabajo nocturno.

3. El calendario laboral se confeccionará, como muy tarde, en los 3 primeros meses del año. Se elaborará por la representación de los trabajadores y los representantes del Ayuntamiento y se colocará una copia en los tableros de anuncios del Ayuntamiento.

4. La jornada laboral empezará y terminará en el centro de trabajo que se tenga





asignado en cada momento.

5. Con el objeto de fomentar una política salarial solidaria de creación de empleo, se acuerda la supresión de horas extraordinarias habituales.

Respecto de las horas extraordinarias estructurales, se podrán realizar las necesarias por imprevistos, períodos de aumento de trabajo, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad comprendida en el ámbito funcional del presente Convenio.

## Art. 22.- CALENDARIO LABORAL

El calendario laboral es el instrumento técnico a través del cual se realiza la distribución de la jornada y la fijación de los horarios del personal sujeto al presente acuerdo. Se elaborará, como muy tarde, en los 3 primeros meses del año. Se elaborará por la representación de los trabajadores y los representantes del Ayuntamiento. El calendario laboral se expondrá en los tabloneros de anuncios del Ayuntamiento, y deberá contener los siguientes aspectos:

- La distribución anual de la jornada y de los días de trabajo.
- El horario de trabajo.
- Los días festivos correspondientes a cada ejercicio.
- La distribución anual de los descansos.
- Régimen de turnos y descansos, sistemas de cumplimiento de las jornadas especiales, así como la programación de la realización de refuerzos y servicios extraordinarios en los meses que corresponda por razón de necesidades de servicio previsibles, y compensación de jornadas.

En aquellos supuestos en los que no se establezcan los correspondientes calendarios en el plazo requerido, se mantendrán vigentes los calendarios existentes, con sujeción a las normas previstas en el presente capítulo y a la legislación vigente.

Cualquier modificación de la jornada y horario de trabajo sobre el fijado actualmente se realizará, en todo caso, previa negociación con los representantes de los trabajadores.

## Art. 23.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Se considerarán extraordinarias todas aquellas realizadas fuera de la jornada ordinaria estipulada para cada servicio.

## Art. 24.- VACACIONES.

Todo el personal comprendido en el presente Convenio tendrá derecho a disfrutar unas vacaciones retribuidas con una duración de 22 días hábiles.

Uno de los periodos vacacionales, se disfrutará durante los meses estivales, es decir, de Junio a Septiembre, ambos incluidos, y luego el resto del año en función de los servicios programados por el Ayuntamiento, preferentemente, durante los meses de enero, febrero, marzo, noviembre y diciembre, teniendo en cuenta los meses de preferencia de los trabajadores y la rotación en la preferencia del disfrute, cuando existan varias peticiones para el mismo periodo de vacaciones, concediéndose siempre que sea posible. Para ello se programaran antes del 31 de abril





de cada año, mediante petición expresa al Ayuntamiento, que las concederá, teniendo en cuenta que todos los servicios queden cubiertos, especialmente en las fiestas locales.

El disfrute de las vacaciones deberá hacerse de manera ininterrumpida, y se podrá fraccionar en periodos, siendo el mínimo de cada periodo de 5 días hábiles ó 7 naturales.

A éstos 22 días hábiles se le sumarán los que se concedan por cumplimiento de antigüedad, que serán un día más al cumplir los 15 años de servicio, dos días más al cumplir los 20 años, tres días al cumplir 25 años y cuatro días al cumplir 30 años de servicio, siendo éste el tope máximo por este concepto, ascendiendo a un total de 26 días hábiles.

El fraccionamiento de vacaciones se hará a petición del interesado y su concesión se adaptará a los criterios que se establezcan entre el Ayuntamiento de Villalón de Campos y la representación de los trabajadores.

Podrá excluirse del tiempo de vacaciones los periodos de máxima actividad en el Ayuntamiento o en el Departamento en que preste servicios cada trabajador. A estos efectos se consideran periodos de máxima actividad los que coinciden con los siguientes acontecimientos: Fiestas de San Pedro, Ferias y Mercados, Virgen de Fuentes, Semana Santa y las actividades en honor a la atleta Maite Martínez y los dos días laborables anteriores o posteriores para su preparación y recogida.

En el supuesto de que el trabajador no hubiera completado el año de trabajo, disfrutará las vacaciones por un período proporcional al tiempo transcurrido desde el ingreso del trabajador en la plantilla. La ILT o baja por maternidad interrumpe las vacaciones.

Así mismo, se conviene expresamente que para el supuesto de que no haya podido disfrutar el periodo reglamentario de vacaciones dentro del año natural, estas podrán trasladarse hasta el 31 de enero del año siguiente, sin pérdida de derecho alguno.

#### **Art. 25.- PERMISOS RETRIBUIDOS.**

Se concederán los permisos retribuidos al trabajador, previo aviso y justificación, por las siguientes causas:

- a. 15 días laborables en caso de matrimonio.
- b. 3 días laborables en caso de fallecimiento del cónyuge, hijos y padres, o enfermedad grave de los mismos, sea este parentesco por consanguinidad o afinidad y 5 días si el hecho causante implica desplazarse a una distancia superior a 60 km.
- c. 1 día natural por traslado de su domicilio habitual
- d. El día completo en que se concurra a exámenes finales, cuando se trate de enseñanzas regladas encaminadas a la obtención de un título oficial, académico o profesional.





- e. 2 días naturales en caso de nacimiento, adopción o acogimiento permanente, fallecimiento, accidente o enfermedad grave que exija hospitalización superior a ese periodo, hasta el 2º grado por consanguinidad o afinidad, ó 4 si se necesita desplazamiento
- f. Para realizar funciones sindicales de formación sindical o representación de personal en los términos que se establezcan legalmente.
- g. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional de su salario, entre al menos, 1/8 y máximo de la mitad de la duración de aquella.
- h. El trabajador tendrá derecho a un periodo de licencia por alumbramiento o adopción, con la duración de 15 días naturales.
- i. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
- j. Dos días hábiles por intervención quirúrgica que no precisen hospitalización. Igual permiso corresponderá para la realización de pruebas de diagnóstico que requiera sedación o anestesia o necesiten reposo en el día previo o posterior. Acompañamiento por familiar de 1º grado a consulta médica, será por el tiempo imprescindible.
- k. Los días 24 y 31 de diciembre, salvo en lo relativo a los servicios mínimos que se pudieran establecer en Comisión Paritaria.
- l. Seis días para Asuntos Propios, para el personal de plantilla fijo o indefinido, previa solicitud realizada con 7 días de antelación y aprobada por el Órgano de Gobierno, que sólo podrá rechazarse mediante resolución motivada basada en la situación de los servicios municipales o en la coincidencia de fechas solicitadas por otros trabajadores, sin que en ningún caso estos días puedan acumularse a los periodos de vacaciones. Igual derecho asistirá a los trabajadores con contratos inferiores al año y superiores a 6 meses, si bien se prorrateará en función del tiempo ya trabajado y cuando el resultado ofrezca una cifra con decimales, se redondeará al número entero más próximo. Además de los seis días por Asuntos Propios se concederán dos días más al cumplir el sexto trienio, uno más al cumplir el octavo, y así un día más según se aumenta de trienios, sin limitación alguna por este concepto.

## 2. Permisos por violencia de género:

Los supuestos en que el personal víctima de violencia de género tuviera que ausentarse por ello de su puesto de trabajo, estas faltas de asistencia total o parcial, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo que se mantenga la situación.

El personal víctima de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a una reducción de jornada con disminución proporcional al de la reducción, o la reordenación del tiempo de trabajo, a





través de la adaptación del horario, de la aplicación de un horario flexible.

3. Las situaciones de violencia de género que den lugar al reconocimiento de este derecho se acreditarán según la normativa vigente.

Los días 24 y 31 de diciembre serán considerados como días festivos a todos los efectos, excepto servicios mínimos en cada departamento, que se acordará en Comisión Paritaria. En el supuesto de que se trabaje uno de estos días, se disfrutará otro día de descanso en el siguiente día hábil a aquel en que se prestó servicio.

Lo dispuesto en este artículo también le será de aplicación a las parejas de hecho, siempre que tal circunstancia conste en el correspondiente Registro.

## CAPÍTULO V Licencias y excedencias

### **Art. 26.- LICENCIAS.**

La ausencia al trabajo por causa de enfermedad o accidente que no dé lugar a una situación de incapacidad temporal, por parte del personal al que se refiere el artículo 9 del Real Decreto Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, comportará, la aplicación del descuento en nómina previsto para la situación de incapacidad temporal, en los términos y condiciones que se establecen en este Convenio.

### **Art. 27.- LICENCIAS SIN SUELDO.**

También se podrán solicitar licencias especiales sin sueldo, de hasta seis meses cada dos años, previa solicitud con 30 días naturales de antelación a la fecha de comienzo de dicha licencia.

### **Art. 28.- PERMISOS DE CARÁCTER EXCEPCIONAL.**

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio podrán disfrutar de un permiso de carácter excepcional en los supuestos de fuerza mayor o de enfermedad o accidente muy graves de familiares o personas que convivan con el trabajador y exijan una atención que no pueda prestar otra persona o institución.

La duración de este permiso excepcional será de hasta quince días como máximo en función de la gravedad de la situación o de la enfermedad en cada caso, oída la representación legal de los trabajadores.

Prórroga: Pasado el período anterior se estudiará por la dirección y representantes la posibilidad de prórroga de la situación, atendiendo a las circunstancias personales, familiares y económicas del trabajador y las previsibles soluciones al caso.







El trabajador recibirá el 100% de su salario los ocho primeros días, el 75% los siguientes 7 días, y en caso de prórroga, el 50 % del salario.

## **Art. 29.- LICENCIAS ESPECIALES Y CONDICIONES DE TRABAJO EN LOS SUPUESTOS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD.**

### 1. Licencia por maternidad.

Las trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio tendrán derecho a un permiso retribuido por maternidad de una duración de dieciséis semanas, que se ampliará en los supuestos de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Las funcionarias podrán acogerse al permiso de maternidad desde la semana 37 de gestación.

El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que resta del permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud. En ningún caso la suma total de los períodos de disfrute simultáneos o sucesivos podrá superar los ciento veintidós días previstos de licencia o los que correspondan en caso de parto múltiple.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en los que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de licencia podrá computarse a instancia de la madre o, en su defecto, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria del niño. Se excluyen de esta posibilidad las seis semanas inmediatas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre.

### 2. Permiso por lactancia.

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio, padre o madre, tendrán derecho a la reducción, sin reducción de haberes, de su jornada laboral ordinaria en una hora diaria que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado y atención de hijos menores de doce meses. En caso de parto múltiple este permiso será de una hora y media diaria. El trabajador comunicará al Ayuntamiento la/s franja/s horaria/s en que hará uso de su derecho, así como su modificación.

Esta reducción sólo la podrá disfrutar uno de los dos progenitores

### 3. Licencias por adopción.

En los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, se concederán permisos por el tiempo imprescindible para la asistencia a las sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales





previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

### 3.1. Adopción de menores de seis años:

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la licencia tendrá una duración de ciento veintidós días, que se ampliará en dos semanas más en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo a partir del segundo, contados, a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

### 3.2. Adopción de mayores de seis años:

La duración de la licencia será, asimismo, de ciento veintidós días en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

Caso de que la madre y el padre trabajen, el período de licencia se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en períodos ininterrumpidos y con los límites señalados. En los casos de disfrute simultáneo o sucesivo de períodos de descanso, la suma total de los mismos no podrá exceder de los ciento veintidós días previstos de licencia, o los que correspondan en caso de acogimiento o adopción múltiples.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el permiso previsto para cada caso podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

### 4. Condiciones de trabajo durante el período de gestación.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, con derecho a remuneración, previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Las trabajadoras en estado de gestación podrán disfrutar, a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, de una licencia retribuida hasta la fecha del parto.

### Art. 30.- EXCEDENCIAS.

El trabajador fijo en la plantilla, con al menos una antigüedad de un año y por un tiempo máximo del doble al que acredite de antigüedad, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en las siguientes situaciones:

- a) Excedencia voluntaria por interés particular, por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor a dos años. Dicha situación, no dará derecho a retribuciones ni el tiempo computará a efectos de antigüedad.
- b) Excedencia por cuidado de familiares hasta un máximo de dos años para atender al cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, según la normativa vigente.





Este derecho sólo podrá ser ejercitado por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

También se podrá solicitar excedencia por maternidad / paternidad de acuerdo con la legislación vigente.

## CAPÍTULO VI Condiciones sociales

### **Art. 31.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.**

La empresa y los trabajadores comprendidos en el ámbito funcional de este Convenio, y en el ánimo de reducir riesgos en el sector, se comprometen a la observancia y cumplimiento de la normativa vigente en materia de Salud Laboral.

### **Art. 32.- RECONOCIMIENTO MEDICO.**

El reconocimiento médico será anual, siendo a cargo de la entidad que tenga concertada la vigilancia de la salud, el mismo será asumido por el Ayuntamiento de Villalón de Campos.

Se facilitará una copia del mismo a cada trabajador.

### **Art. 33.- INCAPACIDAD TRANSITORIA.**

En los casos de baja por incapacidad temporal o accidente laboral, el Ayuntamiento, durante todo el tiempo de permanencia de dicha situación, complementará la prestación económica reglamentaria de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 % del salario establecido en el presente convenio, siempre y cuando el trabajador cumpla los siguientes requisitos:

- Notificar inmediatamente su ausencia y el motivo de ella.
- Tramitar en el tiempo legalmente establecido todos los partes oficiales que correspondan.
- Atender todas las recomendaciones facultativas.
- Acudir ante los servicios médicos que, en su caso, se designen.

Pasado un periodo de 6 meses en los que se continúe en situación de incapacidad temporal, se estudiará por la Dirección y el representante laboral del Ayuntamiento la posibilidad de prórroga de ésta situación atendiendo a las características y la gravedad de dicha incapacidad, así como a las situaciones personales y económicas, y las posibles soluciones al caso. Pudiéndose eliminar la prestación económica complementaria del Ayuntamiento para alcanzar el 100% del salario establecido en el presente convenio, si se considera oportuno. Percibiendo únicamente la prestación económica reglamentaria de la Seguridad Social.

### **Art. 34.- ROPA DE TRABAJO.**

El Ayuntamiento dotará al personal de medios, material y la ropa adecuada para el desempeño de sus funciones, siempre que por razón de su trabajo lo necesite, estando obligado el trabajador a su utilización durante su jornada de trabajo. La ropa de trabajo o uniformidad, estará sujeta a la mejor idoneidad al puesto de trabajo, teniendo en cuenta las condiciones de seguridad que el puesto requiera. Se consultará con la





representación de los trabajadores.

El ayuntamiento facilitará a los trabajadores dentro del primer trimestre de cada año o en la fecha de incorporación del nuevo trabajador en la plantilla del Ayuntamiento, la siguiente ropa de trabajo:

En el sector de limpieza de edificios y locales:

- Dos conjuntos pantalón y chaquetilla.
- 1 par de zapatos o zuecos

En el resto de los sectores:

- Dos monos al año.
- Un chaleco de mangas desmontables
- Una parka, cada dos años.
- 2 pares de guantes.
- 1 par de botas de trabajo.
- 1 par de zapatos.
- 2 polos de manga corta, su entrega se realizará en el mes de mayo/junio.

Por deterioro de esta, se entregará otra al trabajador, previa entrega de la deteriorada. Así mismo se entregarán todos los EPIS necesarios a cada trabajador de acuerdo con evaluación inicial del puesto de trabajo y la Ley de prevención de Riesgos Laborales.

Se creará una partida presupuestaria para la dotación de la ropa de trabajo.

**Art. 35.- AYUDAS AL ESTUDIO.**

Se establece en concepto de prestación asistencial, una ayuda al estudio consistente en el pago de las cantidades que seguidamente se recoge, para compensar los gastos de adquisición de libros y matrícula, para el personal afecto a este convenio con una antigüedad mínima de dos años, su cónyuge o hijos, que cursen estudios en centros de enseñanza reglada, siempre que estos dependan económicamente del trabajador del Ayuntamiento y no realicen actividades económicas, por cuenta propia o ajena que les proporcione ingresos superiores a 3.000,00 € al año. El interesado deberá solicitarlo por escrito en el plazo de los tres meses siguientes a haber formalizado la matrícula acompañando el justificante expedido por el centro educativo.

- Educación Infantil: 40,00€
- Educación Primaria: 70,00 €
- Educación Secundaria: 90,00 €

**Art. 36.- RESPONSABILIDAD CIVIL.**

Las indemnizaciones que sean exigibles por razón de daños a las personas, animales o cosas, originadas en el correcto desarrollo del trabajo, serán abonadas por el Ayuntamiento, cuando excedan o no estén cubiertas por el Seguro Obligatorio de Responsabilidad Civil, suscrito por el Ayuntamiento, quedando excluidas las sanciones pecuniarias impuestas por delito, falta o infracción reglamentaria.

**Art. 37.- JUBILACION ANTICIPADA, PARCIAL Y CONTRATO DE RELEVO:**

Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir los requisitos





establecidos en la Ley General de la Seguridad Social y en la normativa que esté vigente en cada momento. Del mismo modo podrán acogerse a las situaciones de jubilación parcial y contrato de relevo con la única condición de anunciar su intención con al menos tres meses de antelación del hecho causante.

## CAPITULO VII Condiciones económicas

### **Art. 38.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS.**

Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio, estarán compuestas por el salario base y los complementos salariales contemplados en el Convenio y serán satisfechas en períodos mensuales, efectuándose el pago dentro del mes de devengo.

El personal que trabaje a tiempo parcial o por jornada reducidas, experimentará una reducción proporcional de todas y cada una de sus retribuciones.

### **Art. 39.- SALARIO BASE.**

Será el determinado para cada categoría profesional en la tabla que se incorpora como ANEXO I.

Durante la vigencia del presente Convenio, se aplicará al salario de cada trabajador un incremento salarial, de al menos la cuantía que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los empleados públicos.

### **Art. 40.- COMPLEMENTOS SALARIALES.**

Son las cantidades que se adicionan al salario base, pudiendo percibirse los siguientes:

- a) Personales:
  - Antigüedad
  
- b) De puesto de trabajo:
  - Complemento de Puesto de Trabajo
  - Complemento Específico
  - Plus de especial disponibilidad.
  - Plus de cualificación técnica especial.
  - Penosidad, peligrosidad, toxicidad
  - Nocturnidad.
  - Complemento de productividad.

### **Art. 41.- COMPLEMENTOS PERSONALES.**

Es la cantidad igual para cada grupo, que se abonará al personal fijo, indefinido/fijo discontinuo por cada tres años de servicios completos, devengándose desde el primer día del mes siguiente en que se cumplan y viene determinado por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada año.

Existirá un plazo de prescripción de un año para solicitar este complemento.





## Art. 42.- COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO.

### 1.- COMPLEMENTO DE PUESTO DE TRABAJO.

Lo percibirán todos los trabajadores a los que les resulte de aplicación este Convenio, en la cuantía que se recoge en la tabla salarial del mismo.

### 2.- COMPLEMENTO ESPECÍFICO.

El complemento específico está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad. En ningún caso podrán asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares mencionadas que puedan concurrir en un puesto de trabajo.

### 3.- PLUS DE ESPECIAL DISPONIBILIDAD.

Este plus se abonará a los trabajadores que tengan disponibilidad fuera de las horas habituales de trabajo por razones de urgente necesidad o servicios inaplazables respecto a los siguientes puestos de trabajo

- Apoyo a los Bomberos, para transportar camión motobomba o cisternas.
- Situaciones de necesidad, por fugas, inundaciones, nevadas, etc.
- Organización de ferias y mercados, cuando tales actividades no queden incluidas en las que vienen realizando el trabajador el resto del año. En este caso, se abonará por el tiempo que duren tales actividades computándose una cuantía del plus por cada mes o fracción que dure la actividad.

Por tal concepto se abonará la cantidad que se fija en el anexo I de este Convenio o se compensará con días de vacaciones según sea decidido por la Comisión Paritaria. Se concederá una hora y media por cada hora efectiva trabajada fuera de las horas habituales.

El Ayuntamiento junto con la representación de los trabajadores, indicarán que tareas a realizar se pueden considerar como de urgente necesidad, así como velarán por la rotación de los trabajadores que las deban realizar.

### 4.- PLUS DE CUALIFICACIÓN TÉCNICA ESPECIAL.

Este plus se percibirá mensualmente por los trabajadores, por el manejo de maquinaria que exija una determinada cualificación técnica y especial destreza, siendo su importe mensual fijado en las tablas salariales anexas.

### 5.- PENOSIDAD, PELIGROSIDAD Y TOXICIDAD.

Retribuye las excepcionales condiciones de tal índole en que se desenvuelven determinados puestos de trabajo.

Se pacta su pago para aquellas tareas que supongan trabajos ingratos o de especial penosidad, como ocurre con los trabajadores que tienen que realizar enterramientos, exhumaciones, etc. Su abono se realizará durante el tiempo en que se mantenga esta circunstancia, sin que en ningún caso pueda consolidarse como derecho salarial de trabajador. Se pactan en los importes de la tabla salarial que figura como anexo y se devengarán por cada actuación y servicio diario realizado.





## 6.- NOCTURNIDAD

La compensación para las horas nocturnas será de 1,70 € por cada hora efectiva de servicio.

## 7.- COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD

El complemento de productividad se destina a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el funcionario desempeñe su puesto de trabajo

Los anteriores complementos, a percibir en las cuantías que se especifican, son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado.

## Art. 43.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, percibirán al año, dos pagas extraordinarias que devengarán en los meses de junio y diciembre, por importe cada una de ellas, de una mensualidad de retribuciones básicas (salario base, plus de puesto de trabajo, complemento específico y plus antigüedad, si procede, o en su caso complemento ad personam.

## Art. 44.- DIETAS.

Las indemnizaciones por razón del servicio del personal laboral del Ayuntamiento de Villalón de Campos, se regularán por la legislación vigente en la materia.

## Art. 45.- ASISTENCIA Y ACCION SOCIAL.

Los trabajadores tendrán derecho al disfrute de los servicios sociales y a la participación en todas las actividades que el Ayuntamiento realice bajo el concepto de Acción Social, en base a los créditos que para tal fin figuran en los presupuestos.

## Art. 46.- DERECHOS SINDICALES.

Los trabajadores gozarán de los derechos sindicales siguientes:

En ambos casos se notificará a la empresa con 24 horas de antelación.

- Para las reuniones de Comisión Paritaria como a la Comisión Negociadora del Convenio, las partes integrantes de los mismos podrán ir acompañados de asesores o expertos, contando el tiempo destinado por el representante de los trabajadores a estos efectos como tiempo efectivamente trabajado.
- Los sindicatos que estén representados en el ayuntamiento y tengan constituida sección sindical, estarán representados por un delegado sindical, con los mismos derechos y garantías que establece el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y el presente Convenio.





## CAPITULO VIII Régimen disciplinario

### Art. 47.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Sin perjuicio de los incumplimientos contractuales que puedan conllevar, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, un despido disciplinario, por incumplimiento grave y culpable del trabajador, éste podrá ser sancionado por el órgano competente o en su caso por el órgano delegado, en virtud de incumplimientos laborales de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este capítulo.

Se considerarán faltas, cuantos actos y omisiones redunden en perjuicio del servicio, constituyan infidelidad o deslealtad. Las faltas se clasificarán, en razón de su malicia, gravedad o trascendencia, en leves, graves y muy graves, conforme a la siguiente enumeración, que tiene carácter de ejemplo, no exclusivo ni excluyente. Toda sanción requerirá comunicación escrita al trabajador, haciéndose constar la fecha y motivo de la misma.

A) Serán faltas **LEVES** las siguientes:

- 1º La incorrección con el público y con los compañeros y subordinados.
- 2º El retraso, negligencia o descuido en el incumplimiento de las tareas.
- 3º La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, hasta un día al mes.
- 4º El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.
- 5º Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de dos a cinco días al mes.
- 6º El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.
- 7º En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.

B) Serán faltas **GRAVES** las siguientes:

- 1º La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.
- 2º El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo, o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
- 3º Los descuidos, distracciones y/o la mala ejecución en la realización del trabajo o en el cuidado y conservación de las máquinas, útiles y herramientas. Cuando el incumplimiento de lo anterior origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta podrá reputarse muy grave.
- 4º La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.
- 5º El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas en materia de Prevención de Riesgos Laborales.
- 6º La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada hasta tres días al mes. Será muy grave si de resultas de la ausencia se causare grave perjuicio al Ayuntamiento.
- 7º Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días al mes y menos de diez.
- 8º. El abandono del trabajo sin causa justificada.
- 9º. La connivencia en las faltas de otros trabajadores, en relación con sus deberes







de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

10° La simulación de enfermedad o accidente

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

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

13° La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas leves, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

14° La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo.

Serán faltas **MUY GRAVES**:

1° El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito, cometido en relación con el desarrollo de sus funciones.

2° La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

3° El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.

4° La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de 3 en un periodo de 30.

5° La falta de puntualidad no justificada durante 10 o más días al mes, o durante más de 20 días al trimestre.

6° El ejercicio de actividades públicas o privadas incompatibles con el desempeño del empleo público.

7° La reincidencia o reiteración en falta grave, dentro de un período de 6 meses.

8° El incumplimiento o abandono de las normas establecidas en materia de Prevención de Riesgos Laborales, cuando de las mismas puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.

9° La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón de trabajo.

10° Acoso sexual en el trabajo.

## Art. 48.- SANCIONES.

A) Por faltas leves

- Amonestación por escrito
- Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días
- Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

B) Por faltas graves,

- Suspensión de empleo y sueldo de cuatro días a un mes.
- Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas

C) Por faltas muy graves,

- Suspensión de empleo y sueldo de un mes a tres meses.
- El demérito, que podrá consistir en alguna de las siguientes medidas:
  - i) La imposibilidad de participar en procedimientos de provisión de puestos o de promoción interna, por un periodo de entre dos y cuatro años.
  - ii) La prohibición de ocupar puestos de jefatura, por un periodo de entre dos y cuatro años.
- Traslado forzoso de puesto de trabajo sin derecho a indemnización.
- Despido





El alcance de la sanción, dentro de cada categoría, se hará teniendo en cuenta:

- a. El grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta.
- b. El daño al interés público, cuantificándolo incluso en términos económicos cuando sea posible.
- c. La reiteración o reincidencia.

Las sanciones, graves y muy graves, requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará a los representantes legales de los trabajadores y del interesado, dándose audiencia a éste y participando aquellos en el mismo.

#### **Art. 49.- PROCEDIMIENTO SANCIONADOR**

El procedimiento sancionador se iniciará por Decreto de Alcaldía, previo informe del representante de los trabajadores. Las sanciones por faltas leves se decretarán directamente por el Alcalde, dándose en todo caso audiencia al interesado para defensa o descargo. El aviso de sanción se hará en un plazo de 10 días después de conocida la infracción y el plazo de audiencia serán de tres días.

Las sanciones por faltas graves o muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará a los representantes de los trabajadores y el interesado, dándose audiencia a éste y siendo oídos aquellos en el mismo. La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves corresponde al señor Alcalde, con independencia de la sanción penal que pueda derivarse del hecho objeto de la sanción laboral. Las sanciones se notificarán por escrito a los inculpados y contra ellas podrán éstos interponer los recursos correspondientes en los plazos y ante los órganos establecidos normativamente.

#### **Art. 50.- PRESCRIPCION.**

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los treinta días y las muy graves a los 60 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 de expediente instruido en su caso, siempre que la duración de este en su conjunto no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

Los jefes o superiores que toleren o encubran las faltas a sus subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la sanción que corresponda a la falta encubierta en su grado máximo.

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

#### **Art. 51.- REVISION SALARIAL.**

Al término de cada año, durante la vigencia del presente convenio, los salarios vigentes para la Plantilla del personal laboral municipal, experimentarán el incremento anual de acuerdo con el artículo 3.





En Villalón de Campos a 22 de marzo de 2016

POR EL AYUNTAMIENTO:

POR LOS TRABAJADORES:

Sr. D. José Ángel Alonso Pérez

D. José Gil Gallego

Alcalde-Presidente  
Ayto. de Villalón de Campos

Representante de los trabajadores

## Anexo I

### TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2016

Categoría	Salario Base	C. Puesto	C. Específico	TOTAL
Aux. Administrativo	8.084,03	4.637,79	2.856,00	15.577,83
Oficial 1ª/conductor/Socorrista	8.084,03	4.637,79	2.856,00	15.577,83
Oficial 2ª	8.084,03	4.319,83	2.624,55	15.028,41
Ordenanza	7.380,10	3.683,36	2.433,89	13.497,35
Peón	7.380,10	3.683,36	2.433,89	13.497,35
Limpiador	7.380,10	3.683,36	2.433,89	13.497,35





Categoría	Salario Base	C. Puesto	C. Especifico	TOTAL	Navidad	Verano	TOTAL
Aux. Administrativo	577,43	331,27	204,00	1.112,70	1.112,70	1.112,70	15.577,83
Ooficial 1ª/ conductor/ Socorrista/Aux Advo.	577,43	331,27	204,00	1.112,70	1.112,70	1.112,70	15.577,83
Oficial 2ª	577,43	308,56	187,47	1.073,46	1.073,46	1.073,46	15.028,41
Ordenanza	527,15	263,10	173,85	964,10	964,10	964,10	13.497,35
Peón	527,15	263,10	173,85	964,10	964,10	964,10	13.497,35
Limpiador	527,15	263,10	173,85	964,10	964,10	964,10	13.497,39

Categoría	Complemento de Penosidad/toxicidad/ peligrosidad
Grupo III FP 2ª Grado, etc.	40,00
Grupo IV Oficial 1ª, Socorristas, FP 1ªGra	40,00
Grupo V Oficial 2ª, Graduado Escolar	40,00
Grupo VI Peones, Conserjes, etc.	40,00

## ANEXO II: Definición de categorías:

**Subalterno, Ordenanza y Conserje:** Personal cuya principal misión consiste en hacer recados, copiar documentos, recoger y entregar correspondencia, apertura y cierre de locales y dependencias, funciones de vigilancia y custodia que le sean encomendadas.

**Peón de Oficios Varios:** Trabajador mayor de 16 años encargados de ejecutar labores para cuya realización principalmente se requiere





la aportación de esfuerzo físico sin necesidad de formación específica alguna. Pueden prestar servicios indistintamente en cualquier lugar o servicio del centro de trabajo o de dependencias municipales.

**Oficial de 1ª de Oficios Varios:** Trabajador mayor de 18 años con conocimientos básicos de los oficios habituales en la construcción, tales como albañilería, fontanería, electricidad, jardinería, etc. Realizan trabajos que requieren mayor esmero y delicadeza y tienen capacidad y cualificación para manejar la maquinaria de la que dispone el Ayuntamiento.

**Auxiliar Administrativo:** Trabajador mayor de 16 años que realiza tareas administrativas y de gestión básicas, recibiendo, registrando y transmitiendo información y documentación, así como operaciones de tratamiento de datos, manteniendo la confidencialidad requerida y observando las normas de seguridad e higiene en el trabajo

**Oficial de 2ª de Oficios Varios:** Trabajadores que como los conocimientos prácticos de los oficios habitualmente empleados en construcción y jardinería, adquiridos mediante aprendizaje sistemático o con una larga práctica en el mismo, realizan los trabajos corrientes con rendimiento correcto, utilizando la maquinaria de la que dispone el Ayuntamiento para la ejecución de los mismos, auxilian a los Oficiales de 1ª en los trabajos propios de estos y realizar otros de menor importancia bajo la dirección de aquellos.

**Titulado de grado medio:** Profesional con título universitario de Diplomado o de Grado, que presta sus servicios conforme a las competencias establecidas por su colegio profesional o a las que son propias de la titulación que ha motivado la contratación.

**Titulado Superior:** Personal en posesión de título de licenciado o





de grado con master universitario en la especialidad que se haya requerido para su contratación.

