



## II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### JUNTA DE CASTILLA Y LEON

#### *DELEGACIÓN TERRITORIAL DE VALLADOLID*

##### Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid

RESOLUCIÓN DE 9 DE MAYO DE 2017 DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE LA DELEGACIÓN 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 MUCIENTES (Código 47100322012017).

Visto el texto del Convenio Colectivo del AYUNTAMIENTO DE MUCIENTES para los años 2017-2019 (Código47100322012017), suscrito el día 21 de diciembre de 2016, de una parte, por los representantes del Ayuntamiento de Mucientes y, de otra, por representantes de la UGT, con fecha de entrada en este Organismo el día 16 de enero de 2017, habiendo sido aprobado por el Pleno de dicho ayuntamiento el 6 de junio de 2017; todo ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, 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, 9 de mayo de 2017.-La Jefe de la Oficina Territorial de trabajo.-Fdo.: -Carolina Quintana Ordóñez.





## CONVENIO COLECTIVO DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS RÉGIMEN LABORAL AYUNTAMIENTO DE MUCIENTES DEL 1 DE ENERO DE 2017 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2019

### Capítulo I. - Ámbito de aplicación.

#### Artículo 1. Ámbito Funcional y Territorial.

El presente Convenio Colectivo, concertado entre el Ayuntamiento de Mucientes y la Unión General de los Trabajadores (UGT), establece y regula las relaciones laborales para todos/as los trabajadores/as que prestan sus servicios para el Ayuntamiento de Mucientes.

#### Artículo 2. Ámbito Personal.

Se regirán por las normas del presente Convenio todos/as los trabajadores/as laborales que presten sus servicios en el Ayuntamiento de Mucientes, ya sean fijos de plantilla, temporales, fijos discontinuos, contratados por duración determinada o por cualquier otra figura contractual admitida por la legislación vigente, con las excepciones que a continuación se señalan.

A efectos económicos se excluyen también de la aplicación del presente Convenio, los/as trabajadores/as temporales por obra o servicio determinado, que se contraten en colaboración con el ECYL, Diputación, Junta o cualesquiera otras Instituciones u Organismos Públicos, los cuales percibirán las cuantías económicas que se fijen en dicho convenio de colaboración.

#### Artículo 3. Ámbito Temporal.

Este convenio tendrá una duración desde el 1 de Enero del 2017 hasta el 31 de Diciembre de 2019.

#### Artículo 4. Prórroga y Denuncia.

El presente Convenio podrá prorrogarse por años sucesivos, salvo por denuncia previa de cualquiera de las partes, con una antelación mínima de un mes al vencimiento del plazo del mismo o de cualquiera de sus prórrogas.

También se entenderá prorrogado el Convenio, desde su denuncia y hasta la consecución de un nuevo acuerdo expreso que lo sustituya.

La denuncia se efectuará por escrito, indicando las materias objeto de revisión, debiendo constituirse la nueva comisión negociadora en un plazo máximo de 15 días a partir de la fecha de presentación de la denuncia, estableciéndose como mínimo dos reuniones mensuales de negociación, salvo posterior acuerdo entre las partes. En caso de prórroga del convenio, se mantendrá en vigor en todo su contenido normativo, salvo en lo referente a las retribuciones del personal laboral que se estará a lo indicado en la legislación estatal básica.

#### Condiciones más beneficiosas:

Si por disposición legal o reglamentaria se estableciera durante la vigencia del presente





Convenio, mejores condiciones económicas, sociales, laborables, etc., serán incluidas como parte del convenio.

#### **Artículo 5. Aplicación.**

El Ayuntamiento de Mucientes será a todos los efectos, la Entidad responsable de la aplicación del presente Convenio.

### **Capítulo II. - Organización del Trabajo.**

#### **Artículo 6. Organización.**

La organización del trabajo es facultad exclusiva del Ayuntamiento de Mucientes sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación, reconocidos a los representantes de los/as trabajadores/as. Cuando las decisiones que el Ayuntamiento de Mucientes, tomen en uso de su facultad de organización del trabajo, afecten a las condiciones de trabajo del personal laboral incluido en el ámbito del presente convenio, se negociarán dichas condiciones de acuerdo con el presente Convenio y la legislación vigente. En particular, cualquier modificación sustancial de las condiciones deberá ser informada a los/as representantes de los/as trabajadores/as, de acuerdo con el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, negociándose posteriormente el destino y condiciones de trabajo del personal afectado, así como los posibles cursos de adaptación o reciclaje que fuesen necesarios.

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 relación de puestos de trabajo de la que deberá darse información, previamente a los/as representantes legales del personal afectado, de conformidad con el artículo 41 del Estatuto de los trabajadores.

#### **Artículo 7. Comisión Paritaria y solución de conflictos en caso de discrepancias.**

Dentro de los 15 días siguientes a la aprobación del presente Convenio, se constituirá una Comisión Paritaria, como órgano específico de interpretación, mediación y arbitraje, que tendrá su sede en el Ayuntamiento de Mucientes, quien facilitará los medios necesarios para su funcionamiento.

Todo trabajador tendrá derecho a plantear sus quejas y reclamaciones a la Comisión Paritaria, bien directamente y por escrito ante el Ayuntamiento o bien a través de los/as delegado/a.

La Comisión Paritaria intervendrá para solventar las discrepancias que puedan surgir como consecuencia de la no aplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo, conforme a lo previsto en el artículo 82.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.





Asimismo, se admite, como fórmula para la resolución de posibles conflictos, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno, a los sistemas no judiciales de solución de conflictos (SERLA).

## **Artículo 8.- Órganos de Selección.**

Todas las pruebas y concursos de personal laboral indefinido, fijo, temporal, interino y bolsa de empleo.

El órgano de selección será colegiado y tendrá la siguiente composición:

- Un PRESIDENTE/A.
- VOCALES.
- Un SECRETARIO/A.

Asistirán como observadores/as los/as representantes de los Grupos Políticos y de los trabajadores.

## **Artículo 9.- Período de Prueba.**

Aprobada por el Ayuntamiento de Mucientes la propuesta que formule el Tribunal Calificador, se acordará la admisión provisional del trabajador, concertándose por escrito un período de prueba de 6 meses para técnicos titulados y dos meses para los/as demás trabajadores/as, excepto para los no cualificados, que será de 15 días.

## **Artículo 10.- Condiciones para el Ingreso.**

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

1. Ser ciudadano/a perteneciente a países de la Unión Europea.
2. Poseer la titulación requerida en la Convocatoria.
3. Haber cumplido los 16 años de edad, o cumplirlos dentro del plazo de la Convocatoria.
4. No haber sido separado, mediante expediente disciplinario, del Servicio al Estado, a las Comunidades Autónomas, o a las Entidades Locales.
5. Superar las pruebas correspondientes que se establezcan en la Convocatoria.

## **Artículo 11.- Bases de las convocatorias.**

Se establecerán de acuerdo con las necesidades y características de los puestos a cubrir, fomentando en su caso, tanto la promoción interna como el empleo indefinido.

En su determinación se dará participación a la representación de los trabajadores/as. Para ello, antes de su aprobación por el Pleno Municipal u Órgano que corresponda, las bases de la convocatoria, serán remitidas con tiempo suficiente al delegado/a de los/ trabajadores/as, para su





conocimiento y posible formulación de las alegaciones en el plazo de 15 días.

Las convocatorias para la provisión de vacantes, tanto por concurso/oposición interno como por concurso/oposición u oposición libre, se elaborarán por la Alcaldía, previa negociación con el representante de los trabajadores. No obstante, será objeto de acuerdo, también las pruebas tipo aplicable a las convocatorias.

Baremo a tener en cuenta:

- a) Por experiencia en puestos profesionales relacionados con el puesto a cubrir.
- b) Por antigüedad en el Ayuntamiento de Mucientes y en la administración.
- c) Por títulos académicos y cursos recibidos o impartidos por un centro de formación y otros.

Para la provisión de vacantes del personal laboral fijo se seguirán, por riguroso orden de prelación, las siguientes fases:

- 1º.- Concurso oposición interno, con dos fases: de traslado y de promoción.
- 2º.- Concurso oposición Libre.
- 3º.- Oposición Libre.

#### **Promoción interna**

Para un adecuado desarrollo de la carrera profesional de los/as trabajadores/as del Ayuntamiento de Mucientes, los puestos de trabajo vacantes podrán ser cubiertos mediante promoción profesional de aquellos trabajadores que teniendo el carácter de indefinidos cumplan los requisitos exigidos para el puesto de trabajo que es necesario cubrir.

### **Capítulo III. - Clasificación del Personal.**

#### **Artículo 12.- Clasificación Profesional.**

Todos los/as trabajadores/as, de acuerdo con el contenido y funciones del puesto de trabajo al que estén adscritos, serán clasificados individualmente dentro de los grupos profesionales, las áreas funcionales y categorías que figuran en el presente Convenio.

Cuando un/a trabajador/a considere que han variado las funciones de su puesto de trabajo, podrá solicitar que se proceda a su reclasificación profesional.

#### **Artículo 13.- Definición de Puestos de Trabajo. Relación puestos de trabajo.**

El contenido de los puestos de trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de Mucientes.

En cuanto a su clasificación profesional, funciones y tareas, es el que figura en el Anexo I del presente Convenio.

### **Capítulo IV. - Jornada de Trabajo y Calendario Laboral.**

#### **Artículo 14.- Jornada de Trabajo.**

La jornada laboral de los trabajadores del Ayuntamiento de Mucientes, será de 37.30 horas semanales o 1957,30, equivalente a 52 semanas (por 37,30 horas) más 1 día (por 7,30 horas)





horas en cómputo anual, así como la pausa laboral de 30 minutos para el bocadillo.

O lo que marque la legislación vigente pudiendo aplicar aquella más beneficiosa para los/as trabajadores. Salvo cuando se tenga establecida otra jornada por razón del servicio a cubrir.

Los/as trabajadores/as que por motivos de servicio no disfrutan de descanso semanal ininterrumpido de dos días se verán compensados con una reducción de jornada laboral retribuida.

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

El calendario laboral se confeccionará, como máximo, en los tres primeros meses del año. Se elaborará por la representación de los/as trabajadores/as y los representantes del Ayuntamiento de Mucientes y se colocará una copia en los tabloneros de anuncios del Ayuntamiento.

La jornada laboral empezará y terminará en el centro de trabajo que se tenga asignado en cada momento.

El cómputo anual de la jornada se calculará de la siguiente forma:

Deducciones por permisos, días festivos y vacaciones:

6 días asuntos propios (Ley del Estatuto Básico del Empleado Público) 45 horas

8 días fiestas nacionales (RD 2001/1983 de 28 de junio, art. 43.3) 60 horas

4 días fiestas autonómicas (RD 2001/1983 de 28 de junio, art.43.3) 30 horas

2 días fiestas locales (RD 2001 /1983 de 28 de junio, art.46) 15 horas

2 días (24 y 31 de diciembre Resolución 27 de abril 1995) 15 horas

22 días hábiles de vacaciones (ley 7/2007 de 22 abril, art.50) 165 horas

Se incluirán en este cálculo todas las modificaciones sobrevenidas por leyes de rango superior.

**Total deducciones 315 horas. TOTAL DEDUCCIONES en consecuencia la jornada laboral anual es: 1957,30 - 330 = 1627,30 horas.**

El calendario de la jornada laboral semanal, así como su equivalente anual, se presentará en el último trimestre del año anterior.

Además de los días por asuntos particulares, el personal laboral del Ayuntamiento de Mucientes, tendrá derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo, de la siguiente manera:

NÚMERO DE TRIENIOS	NÚMERO DE DÍAS
MENOS DE 6	6 DÍAS
SEIS	8 DÍAS
SIETE	8 DÍAS
OCHO	9 DÍAS
NUEVE	10 DÍAS
DIEZ	11 DÍAS





ONCE	12 DÍAS
DOCE	13 DÍAS
TRECE	14 DÍAS
CATORCE	15 DÍAS
QUINCE	16 DÍAS

Con carácter general, existirán los siguientes tipos de jornada:

- a).- Jornada ordinaria: se realizará de modo continuado, de lunes a viernes, en régimen de mañana.
- b).- Jornada de mañana y tarde: se realizarán cuando así lo requieran las necesidades del servicio y previa valoración del puesto de trabajo.
- c).- En aquellos puestos de trabajo que se determine la necesidad de prestación de servicios en sábado, domingo y festivo, se establecerá una jornada semanal diferenciada y rotatoria, manteniendo la distribución semanal, sin sobrepasar el cómputo mensual de horas, percibiendo el complemento correspondiente previamente valorado.
- d).- Cada tipo de jornada de trabajo tendrá un calendario de trabajo que deberá contener las garantías establecidas en el art. 34 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **DESCANSO SEMANAL Y FESTIVO**

Los/as empleados/as públicos tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de dos días ininterrumpido, Los/as trabajadores/as que por motivos de servicio hayan de trabajar durante sus días de descanso semanal recuperaran dichos días en días de vacaciones o compensación económica.

El personal de la Oficina de Turismo podrá disfrutar de un fin de semana cada dos meses.

Las fiestas nacionales, autonómicas y locales serán las que consten en la normativa reguladora de esta materia y que se incluirán en los calendarios de trabajo. En el caso del personal de oficina de turismo, los días festivos trabajados, que no coincidan con su jornada habitual, serán compensados por días de vacaciones o compensación económica correspondiente.

#### **Artículo 15. –Horas Extraordinarias.**

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las realizadas fuera de la jornada laboral fijada en los calendarios de trabajo, ya sean compensadas económicamente o con descanso laboral.

Como principio general, en el Ayuntamiento de Mucientes y con el objeto de fomentar una política salarial solidaria de creación de empleo, se acuerda el compromiso de reducir progresivamente las horas extraordinarias habituales.

Respecto de las horas extraordinarias estructurales, se podrán realizar las necesarias por imprevistos, periodos 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.





Se considerarán extraordinarias todas aquellas realizadas fuera de la jornada ordinaria.

Se Tratará de reducir la realización de horas extraordinarias, siempre que no puedan emplearse los distintos modelos de contratación temporal o parcial previstos por la normativa laboral vigente.

La iniciativa de la necesidad de realizar trabajos en horas extraordinarias será potestad del Ayuntamiento de Mucientes, su prestación por el/a trabajador/a será voluntaria, salvo en casos de fuerza mayor, reparaciones imprescindibles o urgencias del servicio público y, en todo caso, cuando se trate de servicios públicos que no puedan interrumpirse, que tendrán la consideración de estructurales.

El Ayuntamiento de Mucientes, informará preceptivamente al Delegado/a de Personal de las horas extraordinarias mensuales realizadas por cada trabajador/a, carácter de las mismas y compensación aplicada.

#### **Artículo 16. Compensación.**

Compensación económica horas extras (cuando el/a trabajador/a lo solicite).

- En día laboral: 175% del salario hora.
- En día de descanso o festivo: 200% hora.
- En caso de nocturnidad: Incremento de los valores anteriores en un 25% (regulado Art. 76 denominado nocturnidad).
- Nocturnidad: Desde las 22,00 horas hasta las 7,00 horas.

Cálculo valor salario hora a efectos de compensación de horas extras: Se tendrá en cuenta la retribución anual de las Tablas Salariales.

Salario bruto

Precio hora: \_\_\_\_\_

Número total anual de horas de trabajo

Si por necesidad del servicio, o de fuerza mayor, fuera necesaria la ampliación de la jornada laboral, el Ayuntamiento de Mucientes proporcionará a los/as trabajadores/as la manutención necesaria durante el tiempo que dure la eventualidad.

#### **Capítulo V. –Vacaciones, Permisos y Licencias.**

##### **Artículo 17. Vacaciones.**

Todo el personal comprendido en el presente Convenio tendrá derecho a disfrutar por cada año de servicio activo una vacación retribuida de veintidós días hábiles, o la parte proporcional al tiempo de servicios efectivos, si este fuera menor a un año y se disfrutarán de







forma obligatoria dentro del año, y hasta el 31 de enero del año siguiente, en tres períodos sin que ninguno de ellos sea inferior a cinco días hábiles consecutivos, mediando entre cada uno de los períodos al menos cinco días hábiles consecutivos, con arreglo a la planificación que se efectúe por parte del Ayuntamiento de Mucientes, previa consulta con los/as representantes del personal. A estos efectos, los sábados no serán considerados días hábiles.

En el caso de baja, cuando esta situación coincida con el período vacacional, quedará interrumpido el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones finalizado el período de baja.

–Las vacaciones no podrán, en ningún caso, ser sustituidas por compensación económica, excepto en aquellos supuestos de contratación temporal en que no hayan podido disfrutarse por necesidades del servicio.

–El calendario de vacaciones se confeccionará, uno por cada servicio, antes del día 1 de marzo de cada año.

–Las vacaciones se concentrarán, con carácter general, en el período normal de verano que es desde la semana siguiente al finalizar las fiestas patronales de San Pedro, hasta el 30 de septiembre.

El disfrute de las vacaciones será interrumpido en el momento en que el/a trabajador/a caiga en situación de I.T. o por permisos de maternidad o lactancia acumulada, pudiéndose disfrutar los días restantes en el primer trimestre del año siguiente.

En el supuesto de tener reconocidos los servicios prestados en la Administración que a continuación se detallan, el personal laboral tendrá derecho anualmente, para trabajadores/as que cumplan en el año de referencia, de las referencias temporales, a los siguientes días de vacaciones adicionales:

En el supuesto de haber completado los siguientes años de antigüedad (reconocidos en cualquier Administración Pública), se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días anuales:

- 15 años de servicio: 23 días hábiles.
- 20 años de servicio: 24 días hábiles.
- 25 años de servicio: 25 días hábiles.
- 30 o más años de servicio: 26 días hábiles.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referida. Su régimen de solicitud y disfrute se ajustará a lo establecido en este artículo.

Los días correspondientes a las vacaciones, permisos y a los días de ausencia al trabajo justificadas (cursos, jornadas, etc.), se considerarán, con carácter general, a efectos de su computo, como de siete horas y media de promedio diario.





Cuando cierren las instalaciones o centros de trabajo, debido a la inactividad estacional de determinados Servicios Públicos, los periodos de disfrute de las vacaciones coincidirán en la franja temporal de cierre.

## Artículo 18.- Permisos y Licencias.

1. El empleado/a público, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:
  - a) Quince días hábiles, iniciándose el primer día laborable posterior a la fecha de celebración, en caso de matrimonio, pudiendo disfrutarse junto con las vacaciones anuales. Igualmente, por la unión de hecho reconocida oficialmente y por una sola vez, iniciándose el primer día laborable posterior a la certificación.
  - b) Por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización, de un familiar hasta primer grado de consanguinidad o afinidad, cuatro días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea preciso realizar un desplazamiento.
  - c) Por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
  - d) Por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización, de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cuatro días hábiles cuando sea preciso realizar un desplazamiento.
  - e) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.
  - f) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.
  - g) Matrimonio de hermanos, hermanos políticos, padres, padres políticos, nietos 1 día en Valladolid y provincia, 2 días en otras provincias.
  - h) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
  - i) Asistencia a congresos profesionales o sindicales 5 días al año.
  - j) Para la realización de estudios sobre materias directamente relacionadas con la función Pública, con subordinación a las necesidades del servicio y previo informe favorable del superior jerárquico correspondiente, los empleados públicos podrán solicitar licencias por el tiempo que aquellos duren. Exámenes de estudio relacionados con la promoción del trabajador, cinco días hábiles año. Si se trata de órdenes o comisiones de servicio, el interesado percibirá la totalidad de sus retribuciones, sin perjuicio de la consideración, cuando proceda, de residencia eventual a efectos de indemnización por razón de servicio.





- k) Nacimiento hijo/a del/a trabajador/a 3 días.
  - l) Para tiempo necesario para acompañar a familiares de primer grado, incapacitado y menores de 14 años a visitas médicas debidamente justificadas.
2. La denegación de tales días habrá de ser comunicada con, al menos, 3 días hábiles, de no ser así se entenderá concedido.

## **Capítulo VI. - Licencias por Alumbramiento, Gestación y otras Situaciones de Dependencia Familiar.**

### **Artículo 19.- Reducción de jornada en situación de dependencia familiar.**

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

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

Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el/a trabajador/a tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

### **Permiso por cuidado de hijo/a menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave.**

El/a empleado/a público tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquella, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo/a menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el/a Menor cumpla los 18 años.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener





derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el/a empleado/a público tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo.

Siempre que el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el Ayuntamiento de Mucientes, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del Servicio.

Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

## **Artículo 20.- Permisos por Maternidad.**

### **Permiso por parto.**

Tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo/a y, por cada hijo/a a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. 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 otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el otro progenitor disfrute de una parte determinada e interrumpida 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 la salud.

El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

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

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las





necesidades del servicio le permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

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

#### **Artículo 21.- Permiso por adopción o acogimiento.**

Tanto preadoptivo/a como permanente o simple: Tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del/la menor adoptado o acogido y por cada hijo/a, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

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

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en períodos interrumpidos.

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

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

#### **Artículo 22.- Permiso por Adopción Internacional.**

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

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

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que





convoque la Administración.

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

**Artículo 23.- Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo.**

Tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados m del artículo 17.

En los casos previstos en los artículos 19, 20 y 21, el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos, durante todo el período de duración del permiso, en su caso, durante los períodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del período de disfrute del permiso.

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

**Artículo 24.- Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora.**

Las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, total o parcial, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables.

**Artículo 25.- Pausa Maternal.**

Asimismo la madre tendrá derecho a una pausa de una hora de trabajo retribuida que podrá





dividir en dos fracciones cuando se destine a lactancia de un/a hijo/a menor de doce meses, ya sea natural o adoptado/a o se encuentre en régimen de acogimiento familiar con fines adoptivos.

Si ambos trabajan, este derecho podrá ejercerlo el padre, siempre que así lo solicite y no haga uso de él la madre.

Igualmente la trabajadora podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que se acumule en las jornadas que corresponda.

#### **Artículo 26.- Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.**

Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

### **Capítulo VII. –Suspensión del Contrato de Trabajo.**

#### **Artículo 27.- Suspensión de la relación laboral.**

Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, los/as trabajadores/as tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de puesto de trabajo, en los siguientes casos:

Ejercicio de cargo público o sindical representativo, supuesto en que será de aplicación la excedencia forzosa, con cómputo de antigüedad, siempre que dicho cargo imposibilite la asistencia al trabajo o siempre que se perciban retribuciones por el mismo.

El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese del cargo.

Privación de libertad del/a trabajador/a, mientras no exista sentencia condenatoria en firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

#### **Artículo 28. Excedencias voluntarias.**

Los/as trabajadores/as fijos regulados por el presente Convenio, que cuenten al menos con un año de antigüedad en la plantilla laboral del Ayuntamiento de Mucientes, podrán obtener excedencia voluntaria por interés particular, con duración no inferior a cuatro meses, siempre que lo soliciten por primera vez o hayan transcurrido al menos cinco años desde el final de la anterior excedencia voluntaria, salvo cuando el motivo de la petición sea por privación de libertad, en el que únicamente se exigirá la condición de trabajador/a fijo.

La excedencia voluntaria, será solicitada con una antelación mínima de quince días y deberá ser concedida o denegada expresamente por escrito.





## **Artículo 29.- Reingreso de excedentes voluntarios.**

Antes de finalizar el período de excedencia voluntaria, el trabajador/a podrá solicitar su reincorporación en plaza de la misma categoría que se encuentre vacante, previa a su provisión por promoción interna, conforme al orden de preferencia establecido en este Convenio, y siendo atendidas las peticiones de reingreso por orden de solicitud.

En caso de que no hubiese vacante de su misma categoría y hasta que esta se produzca, conforme a la preferencia anterior, el/a trabajador/a podrá optar voluntariamente por permanecer en situación de pendiente de reingreso o bien aceptar otra de categoría inferior si la hubiese, percibiendo en este caso las retribuciones correspondientes a la misma. Finalizado el período de excedencia voluntaria concedido, sin que el trabajador/a haya solicitado su ampliación o reingreso, se entenderá que causa baja voluntaria en la empresa a todos los efectos.

## **Artículo 30.- Efectos de la excedencia voluntaria.**

La situación de excedencia voluntaria sólo dará derecho al reingreso en la forma indicada en los artículos anteriores. Durante el tiempo que el/a trabajador/a permanezca en situación de excedente o pendiente de reingreso, no percibirá ninguna de las retribuciones correspondientes a su puesto de trabajo en activo y el tiempo de excedencia voluntaria no será computable a ningún efecto.

## **Artículo 31.- Excedencia por cuidado de hijos. Reingreso y efectos.**

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los nuevos hijos/as darán derecho a un nuevo período de excedencia, que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho, que podrá ser acumulado al período de vacaciones anuales que le corresponda.

El período en que el trabajador/a permanezca en esta situación de excedencia, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, si los hubiere, a cuya participación deberá ser convocado, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año el trabajador/a tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente, conforme al orden de preferencia del presente Convenio

Finalizado el período de excedencia por esta causa sin haber solicitado el reingreso, el trabajador pasará a situación de excedencia voluntaria.







## **Artículo 32.- Liquidación de partes proporcionales.**

En los casos de suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo, excedencia (voluntaria, forzosa o por cuidado de hijos) y/o extinción de la relación laboral con el Ayuntamiento, este está obligado a practicar la correspondiente liquidación de partes proporcionales de gratificaciones extraordinaria, vacaciones o cualquier otro concepto salarial de vencimiento periódico superior al mes, debiendo devengarse dentro del mes siguiente a la suspensión.

Cuando se reincorpore el interesado se iniciará el nuevo cómputo de los conceptos liquidados en relación con el párrafo anterior.

## **Capítulo VIII. Régimen disciplinario.**

### **Artículo 33.- Responsabilidad disciplinaria.**

El personal laboral queda sujeto al régimen disciplinario establecido en las normas que las Leyes de Función Pública dicten en desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público.

## **Capítulo IX. Jubilación.**

### **Artículo 34.- Jubilación forzosa y voluntaria.**

Se entenderán nulas y sin efecto las cláusulas de los convenios colectivos que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, cualquiera que sea la extensión y alcance de dichas cláusulas.

## **Capítulo X. Salud Laboral y Medio Ambiente.**

### **Artículo 35.- Principios Generales.**

1. –El/la empleado/a público tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad y salud en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal o 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 legales y del Comité de Seguridad y Salud, órgano específico de participación en esta materia.

2. –El Ayuntamiento de Mucientes está obligado a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de seguridad y salud en sus centros de trabajo, así como a facilitar la participación de los/las empleados/as públicos en la misma y a garantizar una formación práctica y adecuada en esta materia de los/las empleados/as públicos que nombre, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgos para el/la propio/a, para sus compañeros/as o terceros. El/la empleado/a público está obligado/a seguir dichas enseñanzas y realizar las prácticas que se





celebren dentro de la jornada de trabajo o en horas de trabajo, con descuento en este último caso del tiempo invertido en las mismas de la jornada laboral.

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

#### **Artículo 36.- Medios y equipos de protección personal.**

El Ayuntamiento de Mucientes, adoptará las medidas necesarias de acondicionamiento de los centros y dependencias y facilitará a los/as trabajadores/as los medios y equipos necesarios de protección personal homologados, incluido el vestuario de trabajo, que resulte más adecuado a los trabajos que realicen.

#### **Artículo.37.- Vigilancia de la salud.**

El Ayuntamiento de Mucientes garantiza a todos los/as trabajadores/as del presente Convenio, la vigilancia de su salud laboral, (artículo 22, Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales).

#### **Artículo 38.- Garantías de determinados puestos de trabajo.**

En caso de que un/a conductor/a del Ayuntamiento de Mucientes se vea privado/a del Permiso de Conducción por infracción en materia de tráfico, se garantiza a este un puesto de trabajo.

Los gastos de renovación del Permiso de Conducción, cuando resulte imprescindible para el desempeño de las funciones del puesto, serán sufragados por el Ayuntamiento de Mucientes, previa petición del interesado y justificación documental.

#### **Artículo 39.- Baja laboral.**

Los/as trabajadores/as que causen baja por enfermedad o accidente, cualquiera que sea su causa, o por maternidad, presentarán en el Ayuntamiento, como máximo dentro del plazo de 3 días, contados a partir del siguiente al de la fecha de su expedición, los partes médicos de baja o notificación del parte entregados por los facultativos. En igual plazo habrán de presentarse los correspondientes partes de alta.

Los partes de confirmación de baja, deberán ser presentados en el plazo de dos días, contados a partir del siguiente al de su expedición.





## **Artículo 40.- Prestaciones complementarias.**

1.ª Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias comunes, hasta el tercer día, se le reconocerá un complemento retributivo del cincuenta por ciento de las retribuciones. Desde el día cuarto hasta el vigésimo, ambos inclusive, se reconocerá un complemento que sumado a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social sea equivalente al setenta y cinco por ciento de las retribuciones. A partir del día vigésimo primero, inclusive, se le reconocerá una prestación equivalente al cien por cien de las retribuciones.

El Ayuntamiento determina como casos en que con carácter excepcional y debidamente justificado el complemento alcanza el cien por cien de las retribuciones los supuestos de hospitalización e intervención quirúrgica.

Si la baja se produjese durante el período vacacional del trabajador/a, se considerarán interrumpidas las vacaciones pudiendo disfrutar el resto que le quede a contar de su reincorporación, y de acuerdo con las necesidades del servicio.

2ª Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales, la prestación reconocida por la Seguridad Social será complementada durante todo el período de duración de la misma, hasta alcanzar el cien por cien de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

El complemento alcanzará durante todo el período de duración de la incapacidad el cien por cien de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior a causarse la baja (salario base y antigüedad), en los supuestos de que la situación de incapacidad temporal implique intervención quirúrgica u hospitalización, tratamientos de radioterapia o quimioterapia, así como los que tengan inicio durante el estado de gestación, aún cuando no den lugar a una situación de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia. La concurrencia de las circunstancias señaladas deberá acreditarse mediante la presentación de los justificantes médicos oportunos sin que en ningún caso deba especificarse el diagnóstico médico, garantizándose en todo momento, la confidencialidad que requieren los datos de Salud.

## **Capítulo XI. Retribuciones.**

### **Artículo 41.- Subida salarial.**

En todo caso, se garantiza el incremento propuesto en la Ley de Presupuestos del Estado.

Para su aplicación distribución será reflejada en el Anexo de este Convenio.

### **Artículo 42.- Conceptos Retributivos.**

Las retribuciones del personal laboral comprendido en este Convenio estarán compuestas por el salario base, antigüedad y complemento de puesto, y complemento de dedicación en las cuantías que figuran en el Anexo 2 del Convenio, y serán satisfechas por períodos mensuales.

El personal fijo que trabaje a tiempo parcial o por jornadas reducidas experimentará una





reducción proporcional de todas y cada una de sus retribuciones, incluida la antigüedad.

Asimismo se le proveerá al trabajador de nómina individual justificativa del pago de salario de acuerdo con lo dispuesto en la legislación vigente.

Se establecerá como día de cobro los 28 de cada mes, y si coincidiera en día no laboral, será el primer día laboral posterior al día 28.

#### **Artículo 43.- Complemento de Antigüedad.**

Es la retribución que percibe el/a trabajador/a por cada trienio de servicios prestados al Ayuntamiento de Mucientes.

Se establece una cuantía idéntica para todo el personal laboral en la cantidad fijada en las Tablas Salariales del Anexo II del Convenio.

Se comenzará a percibir desde el primer día del mes en curso, aquellos/as que cumplan el trienio entre el 1 y el 15 del mismo mes, ambos inclusive y desde el primer día del mes siguiente, aquellos/as que lo cumplan desde el 16 en adelante inclusive.

El personal temporal, se le computará a efectos de trienio, todo el tiempo trabajado en esta u otra Administración Pública, para previa solicitud.

El reconocimiento de los trienios, se realizará por el Ayuntamiento de Mucientes de manera automática. La Administración se compromete a la revisión de los trienios cuando la legislación vigente permita el aumento de la masa salarial teniendo como referencia otras administraciones como la Junta de Castilla y León.

#### **Artículo 44.- Complemento de puesto de trabajo.**

Está destinado a retribuir las características y condiciones de los puestos de trabajo en atención a su conceptualización y definición, dificultad que su desempeño exija y a las circunstancias de penosidad y turnicidad.

Este complemento se percibirá en relación con la prestación de los servicios en cada uno de los distintos puestos de trabajo y en la cuantía que corresponda a cada puesto, según el Anexo II del presente Convenio.

#### **Complemento de dedicación**

Destinado a aquellos/as trabajadores/as, que debido a las funciones que tienen encomendadas, desarrollan su trabajo con una mayor disponibilidad horaria y una prolongación habitual de su jornada.

Este complemento se dejará de abonar cuando el trabajador/a ya no tuviera que desarrollar su trabajo en horario partido obligatorio y/o prolongar su jornada habitual

#### **Complemento específico**

El complemento específico está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad,





responsabilidad, peligrosidad o penosidad. En ningún caso podrá 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.

#### **Complemento de movilidad y trabajo en festivo**

Mediante este complemento se retribuye a aquellos trabajadores/as que debido a las funciones que tienen encomendadas, desarrollan su jornada laboral en un alto cómputo anual de horas en domingos y festivos y/o tienen que desplazarse del lugar donde habitualmente desempeñan su trabajo.

Podrá ser sustituido por días de vacaciones a voluntad del trabajador/a. A estos efectos, el trabajador disfrutará de un día de vacaciones por día laboral trabajado, o de un día y medio de vacaciones si el trabajo se efectuó en fin de semana, festivo o día de descanso.

#### **Complemento de especial dedicación**

A aquellos trabajadores que por causa de sus funciones deban tener especial dedicación y disponibilidad horaria, tanto en días laborables como en fines de semana.

Supone no sólo disponibilidad horaria sino una especial dedicación y responsabilidad de forma habitual.

1º Por los servicios de enterrador, el Ayuntamiento de Mucientes abonará un plus en las siguientes cuantías:

Entierro en Panteón 120 euros

Entierro en sepultura de tierra 240 euros

Entierro de cenizas 60 euros.

Estas cuantías se distribuirán entre los trabajadores que hagan dicho servicio.

2º En la categoría de educadora/o infantil se añadirá un complemento (dedicación) para cubrir las horas realizadas fuera de su jornada habitual de trabajo, que será al menos de dos horas, o cuando las circunstancias así lo requieran.

#### **Artículo 45.- Nocturnidad.**

Tendrán esta consideración las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22 horas del día en curso y las 7 horas del siguiente y tendrán un incremento adicional en su retribución del 25% de la hora salario bruto de su categoría.

#### **Artículo 46.- Pagas extraordinarias.**

El trabajador/a tendrá derecho a dos pagas extraordinarias, equivalentes a una mensualidad del salario base, antigüedad y complemento de puesto que correspondan, percibiéndose semestralmente y conjuntamente con las mensualidades ordinarias de junio y diciembre.





A aquel trabajador/a que ingrese o cese en el transcurso del semestre, se le abonarán las pagas extraordinarias en proporción al tiempo de servicio efectivamente prestado, computándose las porciones de meses, como mensualidad completa a estos efectos.

#### **Artículo 47.- Liquidación de partes proporcionales.**

En aquellos casos de suspensión de la relación laboral por excedencia (voluntaria o forzosa), se efectuará la correspondiente liquidación de partes proporcionales de pagas extraordinarias, vacaciones o cualquier otro concepto salarial de vencimiento periódico superior al mes, debiendo percibirse como máximo dentro del mes siguiente a la suspensión.

En caso de reincorporación del trabajador/a se iniciará un nuevo cómputo de los conceptos liquidados en el párrafo anterior.

En los contratos a tiempo parcial, el exceso de horas realizado entre el porcentaje de jornada y la jornada anual se compensará con descanso.

#### **INDEMNIZACIONES; Desplazamientos y dietas**

Los/as trabajadores/as que por necesidades del servicio deban realizar viajes o desplazamientos que les obligue a efectuar gastos de manutención y/o pernoctación fuera de su domicilio y en un municipio diferente al de su lugar de trabajo, tendrá derecho a la financiación de los gastos derivados del ejercicio de sus deberes.

El trabajador que deba realizar desplazamientos optará por el uso del vehículo de empresa, el uso del transporte público. Si por razones del servicio el desplazamiento tuviera que ser en vehículo particular se abonarán los gastos a razón de 0.19 €/ kilómetro o la cantidad fijada según los baremos de la administración.

#### **Capítulo XII. Comité de Salud, Seguridad y Condiciones de Trabajo**

En los centros de trabajo y dependencias municipales se adoptarán las medidas de Seguridad e higiene reguladas en la normativa vigente.

El Ayuntamiento garantizará el derecho de los empleados/as públicos a disponer de la información de todos los riesgos existentes así como de los medios para evitarlos.

Asimismo garantizará y adecuará el cambio de puesto de trabajo durante el embarazo y lactancia cuando las condiciones puedan afectar a la madre y/o al feto y así sea especificado por el facultativo correspondiente. Dicho cambio no supondrá una reducción de los derechos económicos y profesionales de la mujer trabajadora.

El Ayuntamiento facilitará al empleado/a público que lo precise ropa y calzado necesario para el desempeño de sus funciones.

Elementos de protección individual:





1.- Se tendrá derecho a los elementos de protección personal que determinen las normas de Seguridad Social y Salud Laboral.

2.- Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un reconocimiento médico anual, que incluirá revisión oftalmológica, cardiológica y ginecológica a las trabajadoras que lo soliciten.

3.- Los/as trabajadores/as, individualmente, tendrán derecho a toda la información correspondiente a los estudios que se realicen sobre su medio ambiente en el trabajo y sobre su estado de salud, incluyendo los resultados de exámenes, diagnósticos y tratamientos que se les efectúen. También tendrán derecho a que estos resultados les sean entregados por escrito.

#### **GARANTÍAS DE DETERMINADOS PUESTOS DE TRABAJO.**

Tendrá eficacia dentro de las garantías establecidas en los artículos 25 y 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Al conductor/a que se le retire el permiso de conducir por alguna infracción de tráfico que no emane del desempeño de sus funciones y se haya producido fuera de la jornada de trabajo se adecuarán las funciones del puesto de trabajo. Una vez recuperado el carné se informará a la empresa para la reincorporación a su puesto.

Se reconoce a todos los/as empleados/as públicos incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, el derecho a la asistencia jurídica que será facilitada por el Ayuntamiento, cuando lo precisen por razones derivadas de conflictos de prestación de sus servicios, siempre que no existiere extralimitación o ejercicio incorrecto de sus funciones.

#### **Capítulo XIII. Ayudas Sociales y Asistencias.**

##### **Artículo 48.- Seguro Colectivo.**

El Ayuntamiento de Mucientes, concertará para todos los/as trabajadores/as incluidos en el presente Convenio, un seguro colectivo o póliza que cubra los riesgos de muerte, incapacidad permanente absoluta e incapacidad temporal, bien sea por enfermedad laboral, incluido infarto, o accidente laboral, así como asistencia sanitaria en cuantía que se determine en comisión paritaria, entre los representantes del Ayuntamiento de Mucientes y los de los /as trabajadores/as.

Las indemnizaciones previstas para los casos de invalidez, se abonarán una vez confirmada por el organismo competente, con independencia de la devolución por parte del trabajador/a de resultar apto para el trabajo en revisiones posteriores.

##### **Artículo 49.- Ayudas para hijos/as discapacitados físicos o psíquicos.**

El Ayuntamiento abonará la cantidad de 72 euros mensuales al trabajador/a en concepto de ayuda por persona a su cargo discapacitada física o psíquica. En el supuesto de que se precise y acredite educación especial en centro de asistencia de carácter oneroso, la cantidad se incrementará en un 50% o bien se estudiará una ayuda mayor para casos concretos.





El trabajador tiene la obligación de justificar la asistencia de su hijo/a a ese Centro Especial, mediante la aportación de fecha de matrícula al inicio de curso y justificante de asistencia al finalizar el curso.

Estas ayudas serán compatibles con otras que puedan percibirse de otras entidades o empresas.

#### **Artículo 50. Anticipos del salario mensual.**

Los trabajadores/as podrán pedir anticipos salariales a cuenta de su retribución mensual en curso, en cuantía no superior a la diferencia salarial entre el importe mensual bruto y S.M.I.

La devolución se realizará de la siguiente forma: Los concedidos hasta el día 10 del mes en curso con cargo a la nómina del mismo mes y los concedidos con posterioridad con cargo a la nómina del mes siguiente.

#### **Capítulo XIV. Derechos de representación, reunión y otros derechos.**

##### **PACTO DE DERECHOS SINDICALES**

Los Delegados Sindicales y Delegados de Personal dispondrán de 20 horas mensuales retribuidas, para desarrollar debidamente las siguientes funciones:

- a) Representación del personal.
- b) Información y asesoramiento, quedando excluido de este cómputo el tiempo de reunión a instancias del Ayuntamiento de Mucientes la convocatoria oficial por parte de la Administración Municipal.
- c) Los representantes del personal tendrán la facultad de publicar y distribuir, sin perturbar. El desenvolvimiento del trabajo, las comunicaciones de interés profesional, laboral y sindical.

#### **Artículo 51.- Derecho a la afiliación sindical.**

##### **Libertad Sindical.**

El Ayuntamiento de Mucientes garantizará la libre sindicación y organización del personal municipal y la no discriminación, perjuicio o sanción por razón de afiliación y ejercicio de derechos sindicales, sin ninguna clase de exclusión por pertenencia a determinado Grupo retributivo o puesto de trabajo.

Se garantiza la libre expresión individual o colegiada de sus opiniones en materia concerniente a la esfera de su representación.

Delegados/as Sindicales y Delegados/as de Personal el no ser discriminados en su promoción económica o profesional, en razón del desempeño de su representación durante su mandato y dentro de los dos siguiente a la expiración del mismo.







## **Artículo 52. –Celebración de reuniones y asambleas.**

Delegados/as Sindicales, atendiendo a una necesidad de importancia manifiesta y urgente, podrán solicitar al Concejal/a de Personal autorización para la celebración de la correspondiente asamblea. La denegación de tal solicitud deberá ser motivada.

## **CAPITULO XV. Ley de Igualdad**

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (Vigente hasta el 01 de Enero de 2015).

Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Para los contratos formativos se contratará preferentemente a trabajadores del sexo menos representado en la empresa.

La empresa se compromete a establecer el principio de igual retribución por un trabajo de igual valor sin que pueda existir discriminación alguna por razón de sexo. Incluyendo en este principio todos los conceptos retributivos percibidos en el salario y complementos.

La empresa establecerá siempre criterios objetivos en los procesos de selección, promoción y formación, que eviten cualquier posibilidad de discriminación por razón de sexo.

Y en prueba de conformidad firman en Mucientes, a 20 de enero de 2017

Por el Ayuntamiento de Mucientes:

- La Alcaldesa Presidenta
- La Concejala del Ayuntamiento

Por Unión General de Trabajadores (UGT):

- Secretaria de Acción Sindical, Servicios a la Comunidad y Administración Local
- La Delegada sindical





## ANEXO I

### DEFINICIÓN DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES

#### **Técnico/a de Turismo.**

Es el encargado de llevar la oficina de turismo y atender las visitas al Aula de Interpretación Museo del Vino. Realizará funciones consistentes en todas las actividades relacionadas con el turismo y la cultura. Asistir y mantener las reuniones necesarias para el desempeño de su responsabilidad y cualesquiera otras que le sean encomendadas o delegadas en función de su ámbito de responsabilidad.

#### **Técnico/a Especialista en Educación Infantil**

Es quien diseña y desempeña su función elaborando y ejecutando la programación de su aula y ejerciendo la actividad educativa integral en su unidad, desarrollando las programaciones curriculares, incluyendo las actividades relacionadas con la salud, higiene y alimentación. Realizará reuniones con los padres cuando las circunstancias así lo aconsejen. Cualesquiera otras que le sean encomendadas o delegadas en función de su ámbito de responsabilidad.

#### **Encargado/a de Servicios Generales.**

Son los trabajadores que poseen los conocimientos generales técnicos, experiencia y dotes de mando suficientes para ejercer la dirección en su especialidad. Igualmente son trabajadores con plena disponibilidad fuera de la jornada de trabajo y cuando las circunstancias así lo requieran y no pueda esperar la reparación al día siguiente.

Corresponde a la especialidad de encargado desempeñar las siguientes actividades y tareas: Organizar, dirigir, realizar limpieza, coordinar y controlar las tareas y el trabajo del personal a su cargo. Llevar el mantenimiento en las instalaciones municipales y en los vehículos y maquinaria.

Supervisión, seguimiento y control de los servicios prestados por empresas externas, informando a la Concejalía correspondiente del cumplimiento de los mismos.

Realizar la lectura de los contadores de agua de los vecinos para la emisión del correspondiente recibo en función de su consumo, .Controlar el correcto funcionamiento de los mismos e informar al Alcalde en caso de observar alguna anomalía.

Organizar y realizar las tareas de enterramiento en el Cementerio Municipal.

Organizar y realizar las tareas en el campo de futbol y los vestuarios

Cualesquiera otras que le sean encomendadas o delegadas en función de su ámbito de responsabilidad.





## **Oficial de 1ª Mantenimiento**

Trabajadores 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.

Encargarse de la explotación, mantenimiento y conservación de las infraestructuras, equipamiento y maquinaria. Realizar directamente las tareas que le correspondan y organizar las actividades del personal ayudante si lo hubiere.

Supervisar, en su caso, el trabajo efectuado por las contratadas externas en el mantenimiento de las instalaciones informando al Encargado.

Atender y realizar las tareas de enterramiento en el Cementerio Municipal.

Igualmente son trabajadores con plena disponibilidad fuera de la jornada de trabajo y cuando las circunstancias así lo requieran y no pueda esperar la reparación al día siguiente.

Cualesquiera otras que le sean encomendadas o delegadas en función de su ámbito de responsabilidad.

## **Administrativo/a**

Son los trabajadores que se encargan de las tareas que consisten en operaciones relativas al trabajo de oficina o despachos, tales como correspondencia interna y externa, archivo o cálculo, confección de documentos, como recibos, fichas, transcripción o copias, extractos, registros, mecanografía, ofimática y análogos, así como las comunicaciones y notificaciones en el exterior. Cualesquiera otras que le sean encomendadas o delegadas en función de su ámbito de responsabilidad.

## **Cuidador/a niños/as-guardería**

Atender las necesidades básicas, higiénicas-sanitarias, físicas y psicológicas de niños y niñas en la guardería. Realizar la recepción y entrega de los niños/as. Colaborar con el resto de profesionales en las intervenciones educativas que se desarrollen. Cualesquiera otras que le sean encomendadas o delegadas en función de su ámbito de responsabilidad.

## **Personal de Limpieza**

Son los trabajadores que se encargan de la limpieza de las dependencias municipales, guardería, consultorio médico y colegio. Cualesquiera otras que le sean encomendadas o delegadas en función de su ámbito de responsabilidad.





## ANEXO II

### TABLAS SALARIALES DEL AYUNTAMIENTO DE MUCIENTES CON JORNADA DE 37,30 HORAS SEMANALES

GRUPO	CATEGORÍA	SALARIO BASE	C. DE PUESTO	C. ESPECIFICO	C. DEDICACIÓN	TOTAL
GRUPO II	Tec. Turismo	800,00	300,00	338,93	84,23	1523,16
GRUPO II	Tec. Especial. Infantil	800,00	200,00	100,00	83,33	1183,33
GRUPO III	Encargado/a general	800,00	400,00	323,16		1523,16
GRUPO III	Administrativo/a	800,00	200,00	323,16	200,00	1523,16
GRUPO IV	Oficial 1ª	700,00	200,00	338,55		1238,55
GRUPO IV	Cuidador/a infantil	700,00	32,13			732,13
GRUPO V	Limpiador/a	700,00	150,00	132,17		982,17

La cuantía del **TRIENIO** : **17,21 €**

Las retribuciones totales en el anexo II son con jornada completa

La jornada de la técnico especialista infantil es de 27,30 horas semanales, de lunes a viernes

La jornada de la limpiadora es de 25 horas semanales, de lunes a viernes

La jornada de la Cuidadora Infantil es de 20 horas semanales, de lunes a viernes