

# Junta de Castilla y León

## DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LEÓN

### Oficina Territorial de Trabajo

Código de Convenio número 24000182011989.

Vista el acta de firma del [Convenio Colectivo para el personal laboral del Ilmo. Ayuntamiento de Villablino](#) (León), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, párrafos 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (*Boletín Oficial del Estado* de 29 de marzo de 1995), Real Decreto 831/95, 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, y la Orden de 12 de septiembre de 1997 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, por la que se crea el Registro de Convenios Colectivos de la Comunidad de Castilla y León (*Boletín Oficial de Castilla y León*, n.º 183, de 24 de septiembre de 1997), y Orden de 21 de noviembre de 1996 (*Boletín Oficial de Castilla y León*, 22 de noviembre de 1996) de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, de la Delegación Territorial,

Esta Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León

Acuerda:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Oficina Territorial con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA. La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, M<sup>a</sup> Asunción Martínez González.

#### CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL ILMO. AYUNTAMIENTO DE VILLABLINO AÑOS 2008, 2009, 2010, 2011 Y 2012

Capítulo I.—Condiciones generales.

##### *Artículo 1. Ámbito personal.*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación al personal laboral del Ilmo. Ayuntamiento de Villablino.

Quedan expresamente excluidos de este Convenio:

1. El personal adscrito al Ayuntamiento de Villablino a través de convenios de colaboración con la Dirección Provincial del ECYL, en virtud del Real Decreto 1445/82, de 25 de junio, u otras administraciones, sobre trabajos temporales de colaboración, nuevos yacimientos de empleo y subvencionados, que ajustarán sus retribuciones al importe de la subvención.

2. El personal perteneciente a la Escuela Taller y aquellos otros que sean contratados en base a Convenios con otros organismos públicos financiados con fondos de éstos total o parcialmente.

##### *Artículo 2. Ámbito temporal.*

El presente Convenio Colectivo tendrá efectos en todos sus conceptos desde el día 1 de enero de 2008, estando vigente durante cinco años, hasta el día 31 de diciembre de 2012.

##### Capítulo II.—*Artículo 3. Comisión de seguimiento.*

1. Dentro de los quince días siguientes a la aprobación del presente Convenio se constituirá la Comisión de Seguimiento, formada por seis miembros, tres de los cuales representarán a los trabajadores y serán designados por las Centrales Sindicales firmantes de entre sus representantes y los otros tres representarán a la Corporación.

La Presidencia la obtendrá el Delegado del Ayuntamiento y la Secretaría la Parte Social.

Los acuerdos adoptados tendrán carácter vinculante para ambas partes.

Para su funcionamiento, la Comisión de Seguimiento se dotará en un plazo de un mes desde su constitución formal, de un Reglamento Interno de funcionamiento.

2. Las funciones de dicha comisión serán:

a. La interpretación, estudio, vigilancia y grado de cumplimiento del presente Convenio.

b. La previa intervención, como instrumento de interposición, de mediación y/o conciliación de conflicto colectivo o recurso contencioso administrativo, que de la aplicación del presente Convenio pudiera originarse.

c. Otras que se le atribuyan expresamente en el articulado de este Convenio.

3. Los Representantes Sindicales en la Comisión de Seguimiento tendrán, durante su mandato, las horas necesarias para el cumplimiento de sus funciones.

4. Esta Comisión desarrollará sus funciones hasta que se constituya formalmente la correspondiente al siguiente Convenio.

#### *Artículo 4. Denuncia.*

La denuncia del presente Convenio será automática en el momento en que entre en vigencia el Convenio posterior, con lo que se entiende denunciado al finalizar la vigencia del mismo.

#### *Artículo 5. Prórroga.*

Denunciado el Convenio y hasta tanto no se logre un nuevo acuerdo expreso, se mantendrá en vigor todo su contenido normativo, salvo lo dispuesto en la normativa general básica de la LPGE para cada año o Ley de Acompañamiento, y en lo que afecte al calendario laboral aprobado por los órganos competentes, sin perjuicio de las condiciones específicas recogidas en el presente Convenio.

### Capítulo III.

#### *Artículo 6. Incremento del convenio.*

Se aplica un 2% de incremento de la masa salarial para el año 2008, un 2% de incremento de la masa salarial para el año 2009 y un 0,3% de incremento de la masa salarial para el año 2010, siendo dichas cantidades las previstas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los trabajadores públicos en estos tres años. Para los años 2011 y 2012 el incremento de la masa salarial será el resultante de la aplicación de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los empleados públicos para ambos años respectivamente, consignándose en nómina a partir del 1 de enero de cada uno de dichos años.

Dada la precariedad económica del Ilmo. Ayuntamiento de Villablino, se acuerda posponer el abono de los atrasos económicos derivados de la aplicación del presente Convenio Colectivo hasta el año 2012, reconociendo el Ilmo. Ayuntamiento de Villablino esta deuda con los trabajadores/as acogidos al presente Convenio y comprometiéndose a su abono a la mayor brevedad posible.

#### *Artículo 7. Condiciones más favorables.*

La entrada en vigor de este Convenio implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha por las que en él se establecen, por estimar que en su conjunto y globalmente consideradas, suponen condiciones más beneficiosas para los empleados públicos del Ayuntamiento de Villablino, quedando no obstante subordinadas a cualquier disposición de carácter general que pudiera tener efectos más favorables, y sin perjuicio en todo momento de la aplicación de la legislación vigente.

#### *Artículo 8. Compensación.*

Las condiciones y mejoras resultantes de este Convenio son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por condiciones pactadas, acuerdos de la corporación, imperativo legal de cualquier naturaleza, o por cualquier causa.

#### *Artículo 9. Absorción.*

Las disposiciones legales futuras que impliquen valoración económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos o creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia si, consideradas en su cómputo anual y sumadas a las vigentes con anterioridad a dichas disposiciones, superan el nivel total de este Convenio. En caso contrario se consideran absorbidas por las mejoras aquí pactadas.

#### *Artículo 10. Unidad de pacto.*

El presente Convenio se aprueba en consideración a la integridad de lo pactado en el conjunto de su texto, constituido por su articulado, disposiciones, anexos y tablas salariales, formando un todo orgánico e indivisible, al que se someten en su totalidad las partes firmantes. En ningún caso, podrán resultar perjudicados empleados públicos del Ayuntamiento por la aplicación del presente Convenio, teniendo en cuenta la totalidad de los devengos anuales que vinieran percibiendo.

### Capítulo IV.—Organización del trabajo.

#### *Artículo 11. Organización.*

De acuerdo con las disposiciones vigentes, la organización del trabajo corresponde al Ilmo. Ayuntamiento de Villablino. Cualquier modificación de las condiciones de trabajo deberá ser informada previamente a la Comisión de Seguimiento.

Para la organización del trabajo y el destino de los trabajadores de Limpieza de Edificios Públicos y Escolares, se tendrá en cuenta la proximidad de su domicilio con el centro de trabajo, así como

la mayor edad del trabajador. Los trabajadores de limpieza que estén adscritos a un determinado centro de trabajo por contrato, podrán ser destinados, por necesidades del servicio, tales como vacaciones, bajas de I.T., permisos, etc., a cualquier otro edificio público o escolar de este Ayuntamiento durante el tiempo que dure la anomalía que motivo su traslado.

El Ilmo. Ayuntamiento de Villablino realizará por medios propios todos los Servicios que actualmente están creados, como mantenimiento de parques y jardines, servicio de aguas, limpieza de edificios públicos y escolares, mantenimiento del alumbrado público, mantenimiento de la vía pública, recogida de basuras aunque esta sea mancomunada, servicios deportivos, guarderías infantiles, depuración de aguas residuales, cementerios, vías y obras, mantenimiento de vehículos y servicios técnicos y administrativos.

*Artículo 12. Centro de trabajo.*

Se entenderá por Centro de Trabajo los distintos servicios existentes en el término municipal del Ayuntamiento de Villablino, al cual esté adscrito el empleado público.

Capítulo V.—Permanencia y asistencia al trabajo.

*Artículo 13. Jornada laboral.*

La jornada laboral ordinaria será de 35 horas efectivas de trabajo semanales de lunes a viernes.

Se garantizará la recogida de basuras, limpieza vial y de polideportivos los sábados, independientemente de los retenes de aguas e incendios.

La jornada laboral para los limpiadores será de siete horas diarias para aquellos limpiadores que realicen jornada completa. A partir de la firma del presente Convenio Colectivo, la jornada laboral de los limpiadores que no realicen jornada completa, se verá incrementada en una hora mas de jornada, sin que la jornada laboral de cada uno de ellos exceda en ningún caso de las siete horas diarias.

Los retenes de aguas serán rotativos y obligatorios. Los retenes de incendios serán obligatorios y los realizarán los trabajadores que estén cualificados para este servicio.

El horario para el personal laboral de servicios varios será el siguiente: Del 1 de mayo al 15 de septiembre, de las 7.00 horas a las 14.00 horas. Del 15 de septiembre al 30 de abril, de las 8.00 horas a las 15.00 horas.

El servicio de recogida de basuras tendrá el siguiente horario: Todo el año de las 6.00 horas a las 13.00 horas.

Para el personal laboral del servicio de aguas: Todo el año de las 7.00 horas a las 14.00 horas.

Los trabajadores que desempeñen sus funciones en la EDAR: Jornada libre, la cual se realizará según las condiciones que el servicio requiera durante todos los días del año.

Los trabajadores que desempeñen sus funciones en la Casa de Cultura realizarán dos turnos de trabajo, con los siguientes horarios: de las 8.00 horas a las 15.00 horas y de las 15.00 horas a las 22.00 horas.

Los trabajadores que desempeñen sus funciones en los diferentes polideportivos o desarrollando actividades deportivas en otros centros, realizarán dos turnos de trabajo con los siguientes horarios: de las 8.30 horas a las 15.30 horas y de las 15.30 horas a las 22.30 horas.

El horario de los profesores de la guardería será de las 8.00 horas a las 15.00 horas.

Excepcionalmente y por causas de fuerzas mayores o excepcionales, se podrán crear otros relevos a horario diferente, previa valoración y aceptación por parte de la Comisión de Seguimiento.

Para cualquier modificación de la jornada laboral, se estará a lo dispuesto en el RDL 1/95, de 24 de marzo, Estatuto de los Trabajadores.

*Artículo 14. Descanso en la jornada laboral.*

El personal laboral a jornada completa disfrutará de un descanso de 20 minutos durante la jornada. Este tiempo será computado como tiempo efectivo de trabajo. El personal que no tenga jornada completa tendrá el mismo descanso proporcionalmente a sus horas de trabajo.

Se hará efectivo dentro de la jornada laboral, con atención a las necesidades del servicio, teniendo en cuenta que no podrá estar ausente al mismo tiempo más del 50% del personal adscrito al mismo.

*Artículo 15. Calendario laboral.*

Durante la vigencia del presente Convenio, los días inhábiles y no recuperables serán fijados por la Junta de Castilla y León, más las dos fiestas locales. Así mismo se añaden como días de descanso remunerado el 24 y 31 de diciembre. Los trabajadores que realicen su jornada de trabajo

durante cualquiera de estos dos días, percibirán a mayores el equivalente al plus de sábado, tal y como figura en el artículo 25 de este Convenio.

El calendario laboral, que será pactado con los representantes de los empleados públicos, deberá contener el horario de trabajo y la distribución anual de los días de trabajo, festivos, descansos semanales entre jornadas y otros días inhábiles a tenor todo ello, de la jornada pactada. Para ello se tendrá en cuenta las necesidades de los distintos servicios, y una vez elaborado se expondrá en sitio visible en todos los centros de trabajo para conocimiento de todos los trabajadores.

#### *Artículo 16. Horas extraordinarias.*

Será potestativo para el personal laboral, el realizar o rechazar esta clase de trabajo, salvo caso de fuerza mayor o reparaciones imprescindibles o urgentes, y en todo caso, cuando se trate de un servicio público y que no pueda interrumpirse, según lo señalado en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

La retribución de dichas horas extraordinarias será del 75% sobre la hora ordinaria de trabajo para cada categoría. La retribución o descanso de las referidas horas quedará a elección del trabajador; si este opta por el descanso, este se establece a razón de dos días de descanso por cada uno trabajado, pudiendo estos días ser acumulativos.

Ante la grave situación de paro existente y con objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan reducir al mínimo imprescindible las horas extraordinarias, esto es, las realizadas por encima de la jornada ordinaria de trabajo, todo ello a tenor de lo especificado en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Capítulo VI.—Vacaciones, permisos y licencias.

##### *Artículo 17. Vacaciones anuales.*

El periodo de vacaciones anuales retribuidas, para todo el personal laboral acogido al presente Convenio, será de 25 días laborables, entendidos como tales días laborables de lunes a viernes.

Anualmente y dentro de los tres primeros meses se negociará y confeccionará entre la representación de la Corporación y el Comité de Empresa el calendario de vacaciones, este se confeccionará teniendo en cuenta las necesidades de los distintos servicios.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en los meses de junio a septiembre, salvo que el propio empleado solicite las mismas fuera de ese periodo. El trabajador tendrá derecho a disfrutar 10 días de vacaciones en las fechas que sean de su interés.

La retribución del mes de vacaciones se calculará a promedio de todos los conceptos fijos retributivos de los tres últimos meses trabajados.

##### *Artículo 18. Permisos y licencias.*

Para todo el personal laboral acogido al presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores (RDL 1/95, de 24 de marzo), y en el Estatuto Básico del Empleado Público (Ley 7/2007, de 12 de abril).

Los días de asuntos propios no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales, deberán ser solicitados por escrito con una antelación mínima de 72 horas y su concesión estará sujeta a las necesidades del servicio, debiendo argumentarse por escrito la denegación de los mismos. En el supuesto de que en las 72 horas siguientes a la fecha de la solicitud no se tuviese respuesta por escrito a la misma, esta se entenderá como concedida.

##### *Artículo 19. Disminución de la jornada.*

Quienes por razón de guarda legal tengan a su cargo directo algún menor de 8 años o familiar disminuido físico o psíquico, que no desempeñe actividad retribuida, tendrán derecho a una disminución de la jornada en un tercio o en un medio con la reducción proporcional de sus retribuciones, a tenor de lo que establece el artículo 37.5 del RDL 1/95, de 24 de marzo.

##### *Artículo 20. Situaciones administrativas.*

En relación con las situaciones del personal laboral de este Ayuntamiento, se estará a lo establecido en el 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.

#### Capítulo VII.—Acceso, formación, promoción y traslados. Principios generales.

La ordenación de un proceso normal de promoción para el personal al servicio del Ayuntamiento de Villablino, requiere contar con una estructura organizativa clara y objetiva. Por ello para garantizar cuantos postulados se establecen en el presente Convenio, los Sindicatos firmantes se comprometen a participar en las distintas Comisiones o Juntas de Valoración que se constituyan, y dentro del proceso organizativo establecido, lograr los objetivos marcados en su día por el proceso valorativo.

#### *Artículo 21. Acceso.*

Durante el primer trimestre de cada año natural y como consecuencia de las plantillas y presupuestos aprobados por la Corporación, de los que se deducen las vacantes que no están cubiertas, la Corporación formulará públicamente su Oferta de Empleo, ajustándose a los criterios establecidos en la normativa básica estatal.

Toda selección de personal, deberá realizarse conforme a dicha Oferta de Empleo mediante convocatoria pública a través de los sistemas de concurso, oposición, o concurso-oposición, en los que se garanticen los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como los de publicidad.

Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación a los puestos de trabajo que hayan de desempeñar, incluyendo a tal efecto las pruebas prácticas que sean precisas.

Legislación aplicable en relación con el ingreso del personal laboral al servicio de la Administración Local será:

- \* Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.
- \* Ley 7/85, de 2 de abril, de Bases de Régimen Local.
- \* Real Decreto Legislativo 781/86, de 18 de abril.
- \* Real Decreto 364/95, de 10 de marzo.

Y todas aquellas disposiciones que regulen posteriormente el acceso a la Función Pública.

Obligatoriamente en todas las fases del concurso de las oposiciones libres, se valorarán los servicios prestados en esta y en otras Administraciones Públicas, no pudiendo superar estos el 50% del conjunto de la oposición.

En todos los Tribunales de selección de personal, entrevistas o Comisiones de Valoración se nombrará un miembro designado por la Alcaldía-Presidencia, a propuesta de la representación sindical. Dicho representante deberá poseer una titulación académica igual o superior a la exigida para acceder a la plaza que se convoca. Dicho miembro formará parte del Tribunal en calidad de Vocal, con voz y voto.

\* Acceso de disminuidos físicos:

La Corporación reservará en la Oferta de Empleo Público, el número porcentual para los trabajadores disminuidos físicos que la Legislación prevé, cumpliendo así la Ley 13/82, de 7 de abril, de integración social de minusválidos, y el artículo 5 apartado 2 del Real Decreto 152/85, de 6 de febrero, sobre Oferta de Empleo Público. A tal fin se hará constar en la Oferta de Empleo Público el número, denominación y características de la plaza que se trate.

#### *Artículo 22. Formación.*

Los empleados municipales tienen derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos y profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional para la adaptación de los empleados municipales a las modificaciones técnicas operadas en sus puestos de trabajo, así como los cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad en los supuestos de modificación y transformación funcional, dando publicidad a los mismos. En estos supuestos, el tiempo de asistencia a los cursos se considerará como trabajo efectivo.

#### *Artículo 23. Promoción.*

La promoción interna supone la posibilidad del personal al servicio de la Corporación de ascender de una categoría inferior a otra de ámbito superior, tras superar las pruebas determinadas y establecidas al efecto.

La Corporación se compromete a reservar el 50% de las vacantes para la promoción interna.

En las pruebas de promoción interna podrá participar todo el personal fijo de plantilla o con contrato laboral indefinido con jornada normalizada, que llevando dos años de antigüedad en el Ayuntamiento, esté en posesión de la titulación exigida y que habiendo demostrado la capacidad para dicho puesto, haya desempeñado dicho trabajo durante seis meses continuados en un año u ocho meses discontinuos en dos años.

Para lograr una mayor promoción del personal al servicio de la Corporación, se habilitarán para cada caso concreto y hasta el límite que establezca la legislación vigente, medidas para reducir o suprimir los programas y/o ejercicios del procedimiento selectivo de que se trate.

#### *Artículo 24. Traslados.*

El traslado supone la movilización de todo empleado público, de un servicio a otro, sin que ello suponga cambio de puesto de trabajo. La Alcaldía-Presidencia podrá motivadamente y siempre que existan necesidades urgentes, previo informe a los representantes legales del personal

municipal, dar traslado al personal que ocupe puestos fijos, o puestos de trabajo sin jefatura, siempre que se efectúe por necesidades del servicio .

Salvo los traslados de carácter excepcional previstos en el párrafo anterior, las peticiones de traslado que desee formular el personal municipal se presentarán en el plazo de quince días a partir de la convocatoria del respectivo concurso, que se celebrará, siempre que se trate de plazas de idéntica categoría.

De todo traslado se dará cuenta a los representantes del personal con anterioridad a que este haya sido resuelto, para que éstos emitan informe preceptivo sobre el mismo.

Capítulo VIII.–Retribuciones.

La homogeneidad estructural y organizativa requiere un respeto al sustrato retributivo, por lo que las modificaciones que se hagan de la misma, en cuanto al nivel o extracto, solo pueden tener vía legal a través del pacto.

*Artículo 25. Retribuciones básicas.*

El personal laboral de oficinas tendrá sus retribuciones equivalentes al personal laboral de servicios, así como las tres pagas extraordinarias y la antigüedad, en función de la categoría profesional a la que pertenezca cada trabajador, excepto el plus por días festivos.

Las retribuciones para el personal laboral acogido al presente Convenio vendrán asimismo especificadas en las tablas retributivas de los Anexos I y II del presente Convenio. Dichas retribuciones se harán efectivas entre los días uno y quince del mes posterior al devengo de la nómina.

Las retribuciones estarán distribuidas de la siguiente forma:

- \* Salario Base
- \* Complemento Convenio
- \* Festivos
- \* Antigüedad
- \* Complemento de Productividad
- \* Gratificaciones
- \* Diferencia de Categoría
- \* Plus de Toxicidad y Penosidad
- \* Plus Sábados y Festivos
- \* Plus de Retenes
- \* Dedicación

Salario Base.

Será el que, para cada categoría profesional, se establezca en las tablas retributivas del personal laboral, referido siempre a 21 días de trabajo efectivo mensuales.

Complemento Convenio.

Se considera un complemento fijo mensual de la misma cuantía para todo el personal laboral acogido al presente Convenio Colectivo.

Festivos.

Este concepto retribuye los días de fiesta aprobados para cada año, siendo la cuantía del festivo a razón de salario base más la antigüedad para cada categoría. Este concepto es de aplicación al personal laboral de servicios y al Coordinador Deportivo.

Antigüedad.

El premio de antigüedad se calculará aplicado sobre el salario base del Convenio para cada categoría profesional. Los dos primeros bienios serán al 5% cada uno y los quinquenios sucesivos al 10% sobre el salario base del Convenio. Para los trabajadores/as que por este concepto llegaran a percibir el 30% este quedará invariable en el referido porcentaje.

Complemento de Productividad.

El complemento de productividad está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el empleado municipal desempeña su trabajo. Deberá comunicarse por escrito al Comité de Empresa las cantidades mensuales y los trabajadores/as a los cuales les han sido abonadas.

Gratificaciones.

Retribuyen los servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal. En ningún caso serán fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo. Deberá comunicarse por escrito al Comité de Empresa las cantidades mensuales y los trabajadores a los cuales les han sido abonadas.

Diferencia de Categoría.

Retribuyen al personal laboral que realiza funciones de categoría superior a las que correspondan a su categoría profesional reconocida.

Plus de Toxicidad y Penosidad.

Para los trabajadores que realicen labores en desatranques de alcantarillado, el plus establecido consistirá en la percepción del salario por hora trabajada en dichas labores incrementada en un 75%, bien sea en horas normales de jornada o en horas extraordinarias, quedando absolutamente prohibido que el trabajador cobre directamente este concepto al particular. Para los trabajadores de recogida y vaciado de contenedores al camión de Residuos Sólidos Urbanos se establece una cuantía de 2,27 euros por día de trabajo.

Plus Sábados y Festivos.

La jornada de trabajo comprendida en este plus se fija en siete horas. Se establece para todos los trabajadores un precio por cada sábado y cada domingo o festivo trabajado con las siguientes cantidades:

Sábado: 71,96 euros para el Oficial de 1ª o Conductor, 68,43 euros para el Oficial de 2ª, 65,30 euros para el Peón Especialista y 62,17 euros para el Peón.

Domingo o festivo: 88,11 euros para el Oficial de 1ª o Conductor, 80,77 euros para el Oficial de 2ª, 77,10 euros para el Peón Especialista y 73,43 euros para el Peón.

Plus de Retenes.

Se establece un plus de retenes para el servicio de incendios, cuyo devengo se efectúa por la disponibilidad de los trabajadores/as que realicen dicho reten; la cuantía quedará distribuida de la siguiente forma:

Servicio de Incendios: 29,19 euros los sábados y 49,99 euros los domingos o festivos.

Servicio de Aguas: Los retenes de este servicio serán realizados por personal cualificado, desarrollando las tareas de vigilancia de depósitos, limpieza de captaciones y reparación de averías. Por dicho concepto y los trabajos que se realicen percibirán 107,39 euros por cada sábado, domingo o festivo de retén.

Servicios varios: Para un buen funcionamiento del servicio, los retenes serán realizados por personal cualificado para estos cometidos. Estarán preparados para cubrir cualquier emergencia o eventualidad en la que se vean afectados de manera importante los intereses de los ciudadanos o de la propia institución, así como otros trabajos extraordinarios que surjan fuera de la jornada laboral. Deberán conocer el manejo de equipos de trabajo, EPIS, redes de alcantarillado etc. Asistirán a los distintos cursos que se impartan por la Empresa para una mayor calificación profesional. Los trabajadores/as necesarios y designados para realizar dicho servicio tendrán la consideración de dedicación exclusiva y extraordinaria y percibirán una cantidad de 19,81 euros por día natural.

Dedicación.

En atención a las peculiaridades correspondientes a las categorías de Encargado/a General de Servicios, Jefes de Servicio, Oficial de primera Servicio de Aguas, Oficial de segunda Servicio de Aguas, Oficial de primera Servicios Múltiples, Oficial de primera Electricista, Oficial de primera Mecánico, Oficial de primera Cementerios y Coordinador Deportivo, y por la propia naturaleza de las funciones citadas, se establece este concepto mensual en las tablas salariales, que comprende la disponibilidad y obligatoriedad de realizar cuantos trabajos surjan fuera del horario de la jornada laboral ordinaria.

La obligatoriedad de dichos trabajos nunca excederá en tiempo de los dos tercios del resultado de dividir este concepto salarial entre el precio de la hora extra de cada categoría. El cómputo de las horas trabajadas comprendidas en este concepto se establece de forma anual.

*Artículo 26. Trabajos de superior o inferior categoría.*

Cuando el personal laboral realice funciones de categoría superior a las que correspondan a su categoría profesional, será preceptiva la comunicación previa a la Comisión de Seguimiento.

Si un trabajador desempeña estas funciones de categoría superior por un periodo de seis meses continuados durante un año, u ocho meses discontinuos durante dos años, el trabajador podrá reclamar dicha categoría, previo informe de los representantes de los trabajadores.

Las retribuciones durante dichos periodos corresponderán a la categoría superior que realice. No se computarán a estos efectos los periodos de sustitución de trabajadores en situación de ILT o vacaciones.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el Ayuntamiento precisara destinar a una categoría inferior a la suya, solo podrá hacerlo por el tiempo indispensable,

y como máximo durante dos meses, manteniéndose la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y previo conocimiento motivado de la representación legal de los trabajadores.

*Artículo 27. Complementos salariales del personal laboral.*

El complemento de nocturnidad retribuirá los trabajos/as llevados a cabo entre las 22 horas y las 6 horas de la mañana. Este complemento se cobrará con el aumento del 100%, aplicado sobre el salario base/hora por las horas trabajadas en esta situación.

*Artículo 28. Prendas de trabajo.*

El plazo de entrega de las prendas de trabajo lo determinará el Comité de Seguridad y Salud, compuesto por la Empresa y los representantes de los trabajadores adscritos a dicho Comité.

Con carácter general para todos los trabajadores de la Nave de Servicios la chaquetilla y pantalón, el buzo y el anorak impermeable se entregarán con bandas reflectantes.

Al personal laboral se le dotará:

Conductores y trabajadores/as nave de servicios:

1 chaquetilla y pantalón al año, 1 buzo al año, 1 par de botas de seguridad al año, 1 par de botas de verano (chirucas) al año, 1 anorak impermeable cada 2 años y 1 par de botas de goma forradas cada 2 años.

Con carácter y periodicidad general dispondrán de trajes de agua, guantes, botas de agua, etc., para realizar sus funciones cotidianas.

Personal limpieza de edificios públicos y escolares: 2 batas al año y 1 par de calzado antideslizante al año.

Personal docente de guardería: 1 bata por curso escolar.

Personal polideportivo:

1 chándal cada 2 años, 1 par de zapatillas deportivas cada 2 años, 1 pantalón corto y 1 camiseta cada 2 años y 1 anorak impermeable cada 2 años.

*Artículo 29. Gratificaciones extraordinarias.*

Se abonarán, cada una de ellas, a razón del salario base reflejado en las tablas salariales para cada categoría profesional del presente Convenio más la antigüedad que proceda en cada caso.

Bajo este epígrafe se comprenden las siguientes:

- a. Paga de junio: se abonará con la nómina de dicho mes.
- b. Paga de navidad: se abonará con la nómina del mes de noviembre.
- c. Paga de marzo: se abonará durante el primer trimestre natural del año.

Las retribuciones para las referidas pagas serán del 100% del salario base más la antigüedad, independientemente de haber estado de baja laboral derivada de accidente o enfermedad común, sea cual fuere la modalidad del trabajo y la cuantía de la retribución de este, según lo especificado en la Tabla Salarial de este Convenio.

*Artículo 30. Percepciones no salariales.*

a. Dietas.

Si por necesidades del servicio el personal del Ayuntamiento tuviera que desplazarse del centro de trabajo donde tenga su destino habitual, siempre que el desplazamiento sea superior a 10 Km. del límite del término municipal, el Ayuntamiento le abonará además de los gastos de locomoción, una dieta cuya cantidad se establece en: 3,30 euros por desayuno, 16,47 euros por comida o cena, 36,22 euros por comida y cena, y en 59,27 euros por comida y pernoctación.

b. Kilometraje.

Los trabajadores que con autorización de la empresa utilicen vehículo de su propiedad en desplazamientos, tendrán derecho a la percepción de 0,18 euros por Km. recorrido.

*Artículo 31. Ayudas a los trabajadores/as que tengan hijos deficientes físicos o psíquicos.*

En el supuesto de que el hijo disminuido físico o psíquico de un trabajador tenga reconocida la ayuda por la Seguridad Social, el Ayuntamiento le abonará la misma cantidad. La pérdida de reconocimiento de esta ayuda por la Seguridad Social conllevará la retirada de la concedida por el Ayuntamiento.

*Artículo 32. Otras exenciones.*

Los trabajadores acogidos en el presente Convenio, así como los miembros de la unidad familiar, tendrán derecho de gratuidad a los servicios municipales siguientes: Casa de la Cultura e instalaciones deportivas. Existirá una reserva de cinco plazas en la Guardería Municipal para los hijos de los



trabajadores/as acogidos al presente Convenio. Esta reserva, caso de no agotarse en su demanda, quedará libre. A su vez, cada miembro de la unidad familiar, tendrá acceso gratuito a una actividad cultural o deportiva organizada directamente por el Ayuntamiento.

*Artículo 33. Anticipos.*

El personal del Ayuntamiento podrá solicitar anticipos a cuenta de su salario mensual, que les serán concedidos conforme a las normas establecidas por la legislación vigente.

Capítulo IX.—Enfermedad, accidente de trabajo y jubilación (personal laboral).

*Artículo 34. Baja para el servicio.*

El personal que cause baja por enfermedad común o accidente, cualquiera que sea su causa, o por maternidad, presentarán a su respectivo Jefe de Servicio, como máximo dentro del plazo de dos días contados a partir del siguiente al de la fecha de su expedición, los partes médicos de baja o notificación del parto facilitados por los respectivos facultativos.

*Artículo 35. Retribuciones en situación de I.T. derivada de accidente de trabajo, enfermedad profesional, enfermedad común o accidente no laboral.*

En caso de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional, el Ayuntamiento de Villablino garantizará a los trabajadores sujetos a este Convenio el 100% de los conceptos retributivos, computados con arreglo al mes anterior, desde el primer día en la citada situación.

En caso de I.T. derivada de Enfermedad común o Accidente no Laboral, el Ayuntamiento de Villablino garantizará a los trabajadores acogidos a este Convenio el 100% de sus conceptos retributivos, computado con arreglo al mes anterior, desde el primer día en la citada situación.

Con el fin de garantizar el buen uso de este bien social para los trabajadores, el Comité de Empresa y la Corporación, de mutuo acuerdo, se reservan el derecho de recabar información sobre la incapacidad, a fin de la aplicación o no de este bien social, comprometiéndose el Ayuntamiento a adoptar como resolución el acuerdo que se tome entre el Comité de Empresa y Corporación, sin que esta resolución se considere sanción encubierta.

*Artículo 36. Póliza de seguros.*

El Ayuntamiento mantendrá la correspondiente póliza de seguros que garantice, a cada trabajador o sus herederos legales, la cantidad de 25.000 euros en caso de muerte, invalidez permanente absoluta o gran invalidez ocurrida o como consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad profesional.

*Artículo 37. Jubilación voluntaria.*

La edad de 65 años que se exige con carácter general en el sistema de la Seguridad Social para tener derecho a la jubilación, se rebajará a los 64 años, para los trabajadores al servicio del Ayuntamiento, haciéndose cargo este organismo del coste económico de esta jubilación, sustituyéndolos por otros trabajadores, simultáneamente a su cese por jubilación, de acuerdo con los requisitos y condiciones previstas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

Capítulo X.—Seguridad y salud en el trabajo.

*Artículo 38. Seguridad y salud.*

En todas las dependencias municipales, se adoptarán las medidas de seguridad y salud reguladas por la normativa vigente.

El trabajador 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 deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente.

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

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud como órgano interno especializado de participación en esta materia.

Son funciones de este Comité:

- \* Aplicación y desarrollo de todo lo concerniente a Seguridad y Salud en el trabajo.
- \* Coordinar y vigilar toda actuación en materia de Seguridad y Salud en el trabajo.

\* Impulsar, realizar o participar en estudios sobre prevención de accidentes y enfermedades profesionales.

\* Difundir las técnicas más adecuadas que, en las diferentes dependencias del Ayuntamiento, hayan de observarse para los trabajadores.

\* Realizar visitas, tanto a los lugares de trabajo, como a los servicios y dependencias establecidos para los trabajadores, al objeto de conocer las condiciones relativas al orden, limpieza, ambiente, instalaciones, máquinas, herramientas y procesos laborales y constatar los riesgos que pueden afectar a la vida o salud de los trabajadores/as, así como a informar al Ayuntamiento acerca de las deficiencias y peligros que advierten, proponiendo la adopción de medidas preventivas necesarias y cualesquiera otras que consideren oportunas.

\* Velar por la eficaz organización de la lucha contra incendios en el seno de los centros de trabajo.

El Comité de Seguridad y Salud tendrá derecho al conocimiento de toda la información que obre en poder de los centros sobre los riesgos reales potenciales de proceso productivo y los mecanismos de prevención. Estos derechos de información serán obligatorios para el Ayuntamiento, que deberá por su propia iniciativa entregarlos a los interesados.

La composición del Comité de Seguridad y Salud será paritaria.

Se tendrá derecho a los elementos de protección personal que determinen las normas sobre seguridad y salud en el trabajo. El Comité de Seguridad y Salud podrá proponer, en el ejercicio de sus funciones, la necesidad de utilización de estos elementos personales de protección que se precisen por la naturaleza de los trabajos efectuados en cada caso.

Se facilitará vestuario y calzado apropiado y necesario, previa presentación de la prenda usada, al personal que lo precise para el desempeño de sus funciones. La regulación de entrega y duración de las prendas de trabajo se establecerá por la Jefatura de Servicio y el Comité de Seguridad y Salud.

Se efectuará anualmente un reconocimiento médico, con carácter voluntario, a todos los trabajadores.

Los trabajadores individualmente tendrán derecho a tener 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 tratamiento que se les efectúen. También tendrán derecho a que estos resultados les sean entregados por escrito.

En los supuestos en que las características del puesto de trabajo originen un daño en la salud o integridad del trabajador que no ocasione la baja laboral definitiva, el Ayuntamiento estará obligado a trasladarle a un puesto de trabajo compatible con el estado físico del trabajador y que no sea nocivo. Tal puesto deberá ser de la misma especialidad y nivel salarial. En los casos en que no existiera un puesto de tales características se podrá ofrecer al trabajador un puesto compatible con su estado, con derecho a la percepción de las retribuciones inherentes al puesto concreto de trabajo. Todo ello se entiende sin perjuicio del derecho preferente del trabajador a ocupar la primera vacante de su especialidad o categoría.

En todos los casos, cuando no exista un puesto de trabajo compatible con el estado físico del trabajador, este tendrá derecho a rescindir su contrato con la indemnización prevista en el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación aplicable.

#### *Artículo 39. Garantías de determinados puestos de trabajo.*

El Ayuntamiento velará por los empleados/as de mayor edad y disminuidos físicos, para que puedan ocupar los puestos de trabajo que requieran menor esfuerzo físico, de acuerdo con su categoría y siempre que su minusvalía física o intelectual les permita desarrollar las funciones de dicho puesto de trabajo, sin experimentar merma salarial de algún tipo.

En caso de que a un conductor del Ayuntamiento se le retire el permiso de conducir por infracción en materia de tráfico, se garantizará a este un puesto de trabajo. Así mismo el Ayuntamiento se compromete a facilitar puesto de trabajo a los conductores que sean privados del permiso de conducir por no haber superado las pruebas psicotécnicas. En estos casos el Ayuntamiento estará obligado a facilitar un puesto de trabajo compatible a su grupo profesional.

El Ayuntamiento abonará las indemnizaciones que sean exigibles por razón de daños a las personas, animales o cosas, originados por el uso y circulación de vehículos y máquinas del Ayuntamiento, siempre que sean conducidos por personal autorizado para ello, y en prestación de servicios autorizados siempre y cuando excedan y no estén cubiertas por el seguro obligatorio de responsabilidad civil, derivada del uso y circulación de vehículo de motor, ya sean consecuencia de resolución judicial o extrajudicial, aceptadas por el Ayuntamiento.

Será de cargo de este Ayuntamiento la contratación de una póliza de seguros, que cubra la responsabilidad Civil y Patronal del personal al servicio de esta Administración Local y, en particular, de los responsables de Seguridad, los miembros del Comité de Seguridad y Salud y del Encargado General de servicios, haciéndose cargo de la diferencia económica, si existiese, entre la cuantía cubierta por el contrato de seguro y la que resultase de la resolución administrativa o judicial sobre responsabilidad e indemnización. Asimismo, el Ayuntamiento de Villablino, se compromete y obliga a no ejercitar la acción de regreso del artículo 145.2 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, contra el personal citado, salvo en los casos en que por ley venga impuesto su ejercicio de manera obligatoria.

Capítulo XI.—Derechos de representación, reunión y otros derechos.

*Artículo 40. Derechos sindicales de los trabajadores.*

Los trabajadores gozarán de los derechos siguientes:

La realización de asambleas dentro de las horas de trabajo. Con este carácter se podrán convocar un máximo de dos asambleas mensuales, el preaviso necesario para este tipo de asambleas es de 24 horas.

Las asambleas convocadas una hora antes del fin de la jornada o que finalicen una hora después del inicio de la misma, no serán contabilizadas para los convocantes.

Las asambleas que se convoquen, dentro de las horas de trabajo no comprendidas en el párrafo anterior, se contabilizarán para sus convocantes y se realizarán con un preaviso de 24 horas, salvo si su carácter es excepcional, que será de 17 horas.

En todo caso se garantizará el mantenimiento de los servicios mínimos que pudieran producirse durante las asambleas.

Los trabajadores tendrán derecho, si así lo desean y solicitan, a que se descuente de su nómina el importe de la cuota sindical que haya fijado el Sindicato al que estén afiliados. El Ayuntamiento garantizará la libre sindicación y organización de los trabajadores 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 o puesto de trabajo.

Se garantizará a los Delegados de Personal el no ser discriminados en su promoción económica o profesional en razón del desempeño de su representación.

*Artículo 41. Delegados de personal.*

La figura del Delegado de Personal queda definida tal y como consta en el artículo 62 del Estatuto de los Trabajadores.

Los Delegados de Personal tendrán las garantías y derechos específicos contemplados en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores y su elección y mandato se ajustará a lo especificado en el artículo 67 de esta Ley.

Tendrán derecho a todas aquellas funciones y competencias establecidas en la legislación vigente, y en particular en las siguientes:

- Conocimiento e información de la política a seguir por el Ayuntamiento.
- Vigilancia en el cumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

Ser informados y a la intervención mediante el oportuno informe en el trámite de audiencia sobre:

- Contratación de trabajo.
- Extinción de relación laboral.
- Sistema de rendimiento, organización y métodos de trabajo.
- Medidas disciplinarias que afecten a cualquier trabajador/a por comisión de faltas graves o muy graves.
- Modificaciones totales o parciales de las condiciones de trabajo e incluso traslados.
- Asistir a las reuniones de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene con voz y voto.
- A ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores y, especialmente, en los despidos y sanciones de estos, en materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslados de trabajadores y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.
- A ser informados y oídos sobre la implantación y adopción de los sistemas de la organización del trabajo y consecuencia del mismo.

- A tener un tablón de anuncios en lugar visible de los establecimientos, servicios y unidades administrativas dependientes del Ayuntamiento.

- Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas, según normativa.

En las reuniones de la Comisión de Seguimiento, las partes integrantes de la misma podrán ir acompañadas de asesores o expertos.

Podrán acumularse las horas de los Delegados de Personal durante el año con el fin de ejercer sus funciones sindicales, acudir a congresos, cursillos etc., sin rebasar el máximo total que corresponda (artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores).

Las horas sindicales utilizadas por los Delegados electos, se harán por jornada de trabajo completa.

Los sindicatos con representación en el Comité de Empresa gestionarán su propia bolsa de horas sindicales, computándose esta con carácter anual. La comunicación de horas a la empresa se hará, al menos, con un día de antelación. Cada sindicato informará a la empresa con carácter mensual, sobre la cantidad de horas utilizadas, para un buen cómputo y control de las referidas horas.

#### *Artículo 42. Obligaciones sindicales.*

Los Delegados de Personal con independencia de su obligación y respeto a lo pactado en el ámbito de sus competencias se obligan expresamente:

- A desarrollar labores de estudio, traslado y asistencia de la acción sindical de los trabajadores/as.

- A guardar sigilo profesional individual y colectivamente en todas aquellas materias que se haga saber con carácter confidencial por el Ayuntamiento.

#### *Artículo 43. Formación educativa y profesional.*

El Ayuntamiento procurará la formación educativa y profesional de los trabajadores, intentando con la colaboración de los organismos correspondientes, cursos tendentes a dotar a los trabajadores de unos conocimientos profesionales que hagan viable la posibilidad de una formación adecuada para poder alcanzar una categoría profesional superior.

#### Capítulo XII.—Faltas y sanciones.

##### *Artículo 44. Faltas.*

1. Los empleados públicos podrán ser sancionados por los órganos competentes del Ayuntamiento de Villablino, en virtud de los incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en este artículo y lo al respecto recogido en el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Las faltas disciplinarias de los empleados públicos cometidas como ocasión o como consecuencia de su trabajo podrán ser: leves, graves y muy graves.

##### a. Serán faltas leves:

- El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.

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

- La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, de hasta tres días al mes.

- La falta de puntualidad, sin causa justificada, de tres a cinco días al mes.

- El descuido en la conservación de los locales, material y documentos del servicio, con previo aviso al Comité de Seguridad e Higiene.

- En general, el incumplimiento de los deberes por descuido inexcusable cuando se deriven incumplimientos que puedan causar perjuicios graves para el servicio.

##### b. Serán faltas graves:

- La falta de respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados, o incorrección grave con ellos.

- El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo, o negligencia de la que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.

- La falta de asistencia al trabajo de hasta tres días al mes continuos, sin causa justificada.

- Las faltas de puntualidad sin causa justificada más de cinco días y menos de diez al mes.

- El abandono del trabajo sin causa justificada, salvo en los supuestos de desobediencia o indisciplina por apreciarse en ellos una falta muy grave.

- La simulación de enfermedad o accidente.

- La disminución voluntaria y continuada del rendimiento de trabajo normal o pactado no constitutivo de incumplimiento contractual grave y culpable recogido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

- La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un bimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

c. Serán faltas muy graves:

- La manifiesta insubordinación o desobediencia individual o colectiva.

- El falseamiento u omisión voluntaria de datos e informaciones del servicio, salvo tipificación expresa como falta grave, o de extremos relevantes en el cumplimiento del contrato, tales como la información sobre condiciones de trabajo que determine el nacimiento de derechos retributivos, etc.

- La falta de asistencia al trabajo no justificada, durante más de tres días continuos al mes, o cinco días discontinuos al bimestre.

- Las faltas de puntualidad no justificadas diez días al mes, o durante más de veinte días al bimestre.

- La utilización y difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón de su trabajo en el centro.

- La reincidencia en falta grave aunque sea de distinta naturaleza dentro de un periodo de tres meses.

#### *Artículo 45. Sanciones.*

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:

a. Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

- El 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 dos días hasta quince días.

c. Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de un mes a cuarenta y cinco días.

- Inhabilitación para la promoción interna y participación en concursos de traslados por un periodo de un año.

- Suspensión por un periodo de tres meses de sanción y si hay reincidencia despido.

#### *Artículo 46. Procedimiento sancionador.*

Las sanciones graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará a los representantes legales de los empleados públicos del centro de trabajo al que pertenezca el actor y al interesado dándoseles audiencia en el mismo. El procedimiento sancionador consistirá exclusivamente en la realización de dichos trámites, sin perjuicio de que puedan practicarse las diligencias de averiguación que se consideren necesarias.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta, contados a partir de la fecha en la que el Ayuntamiento de Villablino haya tenido conocimiento de su comisión, y en todo caso a los tres meses de haberse cometido; dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido, en su caso, siempre que la tramitación de este en su conjunto no supere el plazo de treinta días para las faltas graves o sesenta días para las faltas muy graves y no medie culpa del empleado público expedientado que justifique los excesos de duración.

Los empleados públicos podrán dar cuenta por escrito, directamente 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 de Villablino, abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

Toda sanción impuesta a un trabajador constará en su expediente personal. Podrá ser cancelada la anotación borrando todo a ulterior efecto, a petición escrita del interesado cuando ocurran las dos circunstancias siguientes:

- Haber cumplido la sanción.

- No haber incurrido en nuevas faltas en los seis meses siguientes para las faltas leves, en un año para las faltas graves, y durante un año y seis meses para las faltas muy graves.

*Disposición adicional.*

1. En virtud de las negociaciones llevadas a cabo, se han abordando asuntos de carácter general relacionados con la Política de Empleo del Ayuntamiento, en un intento de consensuar las directrices para ajustar la plantilla de personal laboral a las necesidades del Ayuntamiento con la creación de plazas de naturaleza permanente.

De esta forma, en este Convenio se acuerda proceder a la elaboración de una Relación de Puestos de Trabajo (en adelante RPT) que servirá para la planificación de las necesidades de personal y para resolver cuantas cuestiones se determinen relacionadas con el empleo y la contratación. Este es el instrumento adecuado por aplicación de lo dispuesto en el artículo 15.1 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, que define las RPT como el instrumento técnico que permite la realización de la ordenación del personal de acuerdo con las necesidades de los servicios.

2. De igual forma, también se acuerda la necesidad de elaborar un Plan de Consolidación de Empleo, en el que teniendo en cuenta la dimensión y estructura de la Plantilla de Personal Laboral se prevea la Oferta de Empleo, las formas y procedimientos de selección, y cuantas medidas se consideren oportunas para alcanzar los objetivos de empleo.

3. Se acuerda designar y constituir, a partir de la firma del presente Convenio Colectivo, una Comisión Técnica encargada de elaborar tanto la RPT como el Plan de Consolidación de Empleo. Los trabajos de esta Comisión Técnica deberán finalizar antes del 31 de enero de 2012.

Los miembros de la Parte Social firmantes de este Convenio, dispondrán de representación, con voz y voto, en esta Comisión Técnica.

*Disposición final.*

En lo no previsto en el presente Convenio, será de aplicación el RDL 1/1995, (Estatuto de los Trabajadores), la Ley 7/2007 (Estatuto Básico del Empleado Público), la Ley Orgánica 3/2007, (para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres), la Ley Orgánica 11/1985 (de Libertad Sindical) y la Ley 31/2006 (de Prevención de Riesgos Laborales), en todo aquello que no haya sido mejorado o ampliado por el presente Convenio, y lo que la legislación vigente establezca en cada momento.

## ANEXO I

## TABLA SALARIAL PERSONAL LABORAL DE SERVICIOS – AÑOS 2008, 2009 Y 2010

CATEGORIAS	SALARIO BASE			COMPLEMENTO CONVENIO			SUMA			DEDICACIÓN		
	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010
	2007+2%	2008+2%	2009+0,3%	2007+2%	2008+2%	2009+0,3%	2007+2%	2008+2%	2009+0,3%	2007+2%	2008+2%	2009+0,3%
ENCARGADO/A GRAL. SERVICIOS	1.899,50	1.937,48	1.943,30	262,93	268,18	268,99	2.162,42	2.205,67	2.212,29	515,60	525,91	527,49
JEFE/A DE SERVICIOS	1.106,97	1.129,10	1.132,49	262,93	268,18	268,99	1.369,89	1.397,29	1.401,48	394,11	401,99	403,20
ENCARGADO/A DE LIMPIEZA	889,70	907,49	910,21	262,93	268,18	268,99	1.152,62	1.175,67	1.179,20			
PALISTA	819,69	836,09	838,59	262,93	268,18	268,99	1.082,62	1.104,27	1.107,58			
OFICIAL 1º - SERVIC. MULTIPLES	793,46	809,33	811,76	262,93	268,18	268,99	1.056,38	1.077,51	1.080,74	394,11	401,99	403,20
OFICIAL 1º - SERV. DE AGUAS	793,46	809,33	811,76	262,93	268,18	268,99	1.056,38	1.077,51	1.080,74	394,11	401,99	403,20
OFICIAL 1º - ELECTRICISTA	793,46	809,33	811,76	262,93	268,18	268,99	1.056,38	1.077,51	1.080,74	394,11	401,99	403,20
OFICIAL 1º - SERVICIOS VARIOS	793,46	809,33	811,76	262,93	268,18	268,99	1.056,38	1.077,51	1.080,74			
OFICIAL 1º - JARDINERÍA	793,46	809,33	811,76	262,93	268,18	268,99	1.056,38	1.077,51	1.080,74			
OFICIAL 1º - CONDUCTOR/A	793,46	809,33	811,76	262,93	268,18	268,99	1.056,38	1.077,51	1.080,74			
OFICIAL 1º - MECÁNICO	793,46	809,33	811,76	262,93	268,18	268,99	1.056,38	1.077,51	1.080,74	394,11	401,99	403,20
OFICIAL 1º - CEMENTERIOS	793,46	809,33	811,76	262,93	268,18	268,99	1.056,38	1.077,51	1.080,74	316,79	323,13	324,10
OFICIAL 2º - POLIDEPORTIVO	751,32	766,35	766,65	262,93	268,18	268,99	1.014,25	1.034,53	1.037,64			
OFICIAL 2º - JARDINERÍA	751,32	766,35	766,65	262,93	268,18	268,99	1.014,25	1.034,53	1.037,64			
OFICIAL 2º - SERV. DE AGUAS	751,32	766,35	766,65	262,93	268,18	268,99	1.014,25	1.034,53	1.037,64	309,27	315,46	316,41
PEÓN ESPECIALISTA	709,89	724,09	726,26	262,93	268,18	268,99	972,81	992,27	995,25			
PEÓN SERVICIO DE AGUAS	673,13	686,59	688,65	262,93	268,18	268,99	936,05	954,78	957,64			
PEON SERVICIOS VARIOS	673,13	686,59	688,65	262,93	268,18	268,99	936,05	954,78	957,64			
CONSERJE	673,13	686,59	688,65	262,93	268,18	268,99	936,05	954,78	957,64			
LIMPIADOR/A ( 7 HORAS )	516,79	527,13	528,71	164,93	168,23	168,74	681,73	695,36	697,45			
LIMPIADOR/A ( 6 HORAS )	442,97	451,82	453,18	141,37	144,20	144,63	584,34	596,02	597,81			
LIMPIADOR/A ( 5 HORAS )	369,14	376,52	377,65	117,81	120,17	120,53	486,95	496,69	498,18			
LIMPIADOR/A ( 4 HORAS )	295,31	301,22	302,12	94,25	96,13	96,42	386,56	397,35	398,54			
LIMPIADOR/A ( HORA )	3,36	3,42	3,43	1,07	1,09	1,10	4,43	4,52	4,53			

PRECIO HORA EXTRA	OFICIAL DE 1º	OFICIAL DE 2º	PEÓN ESPECIALISTA	PEÓN	LIMPIADOR/A
2008 (2007 + 2%)	9,45	8,95	8,45	8,02	5,88
2009 (2008 + 2%)	9,63	9,12	8,61	8,18	5,99
2010 (2009 + 0,3%)	9,66	9,15	8,64	8,20	6,01

## TABLA SALARIAL PERSONAL LABORAL TÉCNICO Y ADMINISTRATIVO – AÑOS 2008, 2009 Y 2010

CATEGORIAS	SALARIO BASE			COMPLEMENTO CONVENIO			DEDICACIÓN		
	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010
	2007+2%	2008+2%	2009+0,3%	2007+2%	2008+2%	2009+0,3%	2007+2%	2008+2%	2009+0,3%
AGENTE DE DESARROLLO	1.865,07	1.902,37	1.908,08						
TÉCNICO DEPORTIVO	1.850,75	1.887,76	1.893,42						
OPERADOR INFORMÁTICA	1.772,92	1.808,38	1.813,80						
ADMINISTRATIVO/A	1.772,92	1.808,38	1.813,80						
DELINEANTE	1.772,92	1.808,38	1.813,80						
TEC. ACT. CULTURALES Y JUVENILES	1.378,02	1.405,58	1.409,80						
BIBLIOTECARIO/A	1.235,16	1.259,86	1.263,64						
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	1.118,40	1.140,77	1.144,19						
PROFESOR/A GUARDERÍA	1.036,29	1.057,02	1.060,19						
TÉCNICO/A TURISMO	1.005,10	1.025,20	1.028,28						
COORDINADOR/A	975,83	995,35	998,34						
TÉCNICO/A INFORMACIÓN	884,53	902,22	904,93						
COORDINADOR/A DEPORTIVO/A	793,46	809,33	811,76	262,93	268,18	268,99	394,11	401,99	403,20
MONITOR/A DEPORTIVO/A	793,46	809,33	811,76	262,93	268,18	268,99			

Ministerio de Industria, Turismo y Comercio

## Dirección General de Política Energética y Minas

Resolución de la Dirección General de Política Energética y Minas por la que se [autoriza a Red Eléctrica de España, SA la subestación a 400 kV, denominada "Luengos"](#), en el término municipal de Santas Martas, en la provincia de León y se declara, en concreto, la utilidad pública.

Visto el expediente incoado en el Servicio Territorial de Industria, Comercio y Turismo en León de la Junta de Castilla y León, en cumplimiento de lo dispuesto en el Convenio suscrito entre la Administración del Estado y la Comunidad Autónoma de Castilla y León, de fecha 30 de marzo de 1990, en materia de autorizaciones eléctricas, a instancia de Red Eléctrica de España, SA, con domicilio en La Moraleja, Alcobendas (Madrid), Paseo del Conde de los Gaitanes, n.º 177, en el que se solicita autorización administrativa, declaración en concreto de utilidad pública y aprobación del proyecto de ejecución de la instalación que se cita.

Resultando que la petición de Red Eléctrica de España, SA, ha sido sometida a información pública, de conformidad con lo previsto en el Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica.

Resultando que por parte de un particular se presentaron alegaciones que fueron contestadas por Red Eléctrica, SAU.

Resultando que se remite separata del proyecto al Ayuntamiento de Santa Martas y se solicita la conformidad, oposición o reparos a la instalación proyectada, en lo que afecta a bienes o derechos a su cargo, de acuerdo con lo establecido en el referido Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre. Se recibe informe favorable al proyecto, del que se da traslado al peticionario que responde que da acuse de recibo de dicha conformidad.

Resultando que se remite separata del proyecto al Servicio Territorial de Fomento de León de la Comisión Territorial de Urbanismo de la Junta de Castilla y León y se solicita la conformidad, oposición o reparos a la instalación proyectada, en lo que afecta a bienes o derechos a su cargo, a los efectos de lo establecido en el referido Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre. Se recibe respuesta en la que se informa que el proyecto no afecta a instalaciones, obras, bienes o servicios dependientes de ese organismo así como que no son competentes para informar al respecto, se da traslado al peticionario que responde que toma razón de la no afección, y alega que la inclusión como organismo afectado es consecuencia de las competencias que la Junta de Castilla y León tiene atribuidas en materia de urbanismo, ya que de conformidad con lo establecido en las disposiciones adicionales duodécima, segunda y tercera de la Ley 13/2003, de 23 de mayo, Reguladora del contrato de concesión de obras públicas, les corresponde emitir informe sobre la adaptación de la instalación proyectada al planeamiento urbanístico que resulte de aplicación. Se da traslado al organismo para que muestre su conformidad o reparos. No habiéndose recibido contestación alguna en el plazo reglamentario, se entiende la conformidad del mismo en virtud de lo dispuesto en el artículo 127.4 del referido Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre.

Resultando que se remite separata del proyecto a ADIF y se solicita la conformidad, oposición o reparos a la instalación proyectada, en lo que afecta a bienes o derechos a su cargo, de acuerdo con lo establecido en el referido Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre. Se recibe informe del que no se desprende oposición al proyecto, del que se da traslado al peticionario.

Visto el informe favorable emitido por Servicio Territorial de Industria, Comercio y Turismo en León de la Junta de Castilla y León.

Visto el informe favorable emitido por la Comisión Nacional de Energía, aprobado por el Consejo de Administración en su sesión celebrada el día 5 de mayo de 2011.

Considerando que la instalación se encuentra recogida dentro del "programa anual de instalaciones y actuaciones de carácter excepcional de las redes de transporte de energía eléctrica y gas natural", aprobado mediante la orden ITC/2906/2010, de 8 de noviembre.

Considerando que se han cumplido los trámites reglamentarios que se establecen en el Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, y en la Ley 13/2003, de 24 de mayo.

Esta Dirección General de Política Energética y Minas ha resuelto:

1. Autorizar a Red Eléctrica de España, SA, la subestación a 400 kV, denominada "Luengos", en la provincia de León, cuyas características principales son:

- Configuración: interruptor y medio
- Tensión: 400 kV
- Instalación: Intemperie