

Por resolución de la Presidencia de esta Mancomunidad de fecha del día 15 de febrero de 2010, se aprobó provisionalmente el expediente de modificación al presupuesto de gastos por incorporación de remanentes nº 1/2010.

En virtud de lo dispuesto en los artículos 20 y 38 del R.D. 500/1990, de 20 de abril, dicho expediente se expone al público en la Secretaría de esta Mancomunidad, sita en la avda. Galicia, 369, de Ponferrada, durante el plazo de quince días hábiles a contar desde el siguiente a la publicación de este anuncio, a efectos de que los interesados puedan presentar las reclamaciones que consideren oportunas a sus derechos.

En el supuesto de no presentarse reclamaciones en el plazo indicado el expediente se entenderá aprobado definitivamente, produciendo efectos desde la fecha de la aprobación provisional una vez que se haya publicado íntegramente.

Lo que se hace público para general conocimiento.

En Ponferrada, a 15 de febrero de 2010.—El Presidente, Raúl Valcarce Díez. 6251

## Juntas Vecinales

### VILECHA

Formulada la Cuenta General de esta entidad, correspondiente al ejercicio del año 2009, de conformidad con lo dispuesto en el art. 212 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se exponen al público por plazo de quince días, durante los cuales y ocho más, contados desde el siguiente al en que aparezca la inserción de este edicto en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, los interesados podrán presentar reclamaciones, observaciones o reparos contra las mismas.

Vilecha, a 10 de marzo de 2010.—El Presidente, Justo Aller Casado.

\* \* \*

Aprobado inicialmente por esta Junta Vecinal, en sesión celebrada el día 10 de marzo de 2010, el Presupuesto General para el año 2010, queda expuesto al público por espacio de quince días, conforme establece el art. 169.1 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

Durante dicho plazo podrán los interesados a que se refiere el art. 170 de la citada disposición, examinarlo y presentar reclamaciones u observaciones que consideren pertinentes ante dicha Junta Vecinal, por alguno de los motivos señalados en el punto 2º de dicho artículo.

El Presupuesto General se considerará definitivamente aprobado si durante dicho plazo no se presentan reclamaciones.

Vilecha, a 10 de marzo de 2010.—El Presidente, Justo Aller Casado. 6205

### SALAMÓN

Aprobado inicialmente por esta Junta Vecinal, en sesión celebrada el día 3 de abril de 2010, el Presupuesto General para el año 2009, queda expuesto al público por espacio de quince días, conforme establece el art. 169.1 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

Durante dicho plazo podrán los interesados a que se refiere el art. 170 de la citada disposición, examinarlo y presentar reclamaciones u observaciones que consideren pertinentes ante dicha Junta Vecinal, por alguno de los motivos señalados en el punto 2º de dicho artículo.

El Presupuesto General se considerará definitivamente aprobado si durante dicho plazo no se presentan reclamaciones.

Salamón, a 3 de abril de 2010.—El Presidente, Salvador Fernández López. 6206

## COMBARROS

El Presupuesto General de esta Junta Vecinal, para el año 2009, ha quedado definitivamente aprobado a tenor de lo dispuesto en el artículo 169.1 del R.D. Leg 2/2004, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, y el artículo 20.1 del R.D. 500/1990, con el siguiente desarrollo a nivel de capítulos:

### INGRESOS

	<u>Euros</u>
A) Operaciones corrientes	
Cap. 3.- Tasas y otros ingresos	12.445,62
Cap. 5.- Ingresos patrimoniales	49.640,43
B) Operaciones de capital	
Cap. 9.- Pasivos financieros	<u>250,00</u>
Suma total de ingresos	62.336,05

### GASTOS

	<u>Euros</u>
A) Operaciones corrientes	
Cap. 2.- Gastos en bienes corrientes y servicios	7.302,05
Cap. 3.- Gastos financieros	82,80
B) Operaciones de capital	
Cap. 6.- Inversiones reales	<u>54.951,20</u>
Suma total de gastos	62.336,05

Contra este acuerdo puede interponerse directamente recurso contencioso-administrativo, ante la Sala de la Jurisdicción Contenciosa del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la publicación de este anuncio, y ello sin perjuicio de que pueda interponer cualquier otro recurso que se considere conveniente.

Combarros, 26 de junio de 2010.—El Presidente, Belarmino Domínguez Otero.

\* \* \*

Formulada la Cuenta General de esta entidad, correspondiente al ejercicio del año 2009, de conformidad con lo dispuesto en el art. 212 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se exponen al público por plazo de quince días, durante los cuales y ocho más, contados desde el siguiente a aquel en que aparezca la inserción de este edicto en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, los interesados podrán presentar reclamaciones, observaciones o reparos contra las mismas.

Combarros, 26 de junio de 2010.—El Presidente, Belarmino Domínguez Otero. 6207

## Junta de Castilla y León

### DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LEÓN Oficina Territorial de Trabajo

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para el Personal Laboral del Excmo. Ayuntamiento de Cacabelos, años 2010 a 2011 (código 240073-2) suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, 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° 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.

León, 7 de junio de 2010.—La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, M<sup>a</sup> Asunción Martínez González.

\* \* \*

#### CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE CACABELOS

##### Capítulo I.- Ámbito de aplicación

###### Artículo 1.- Partes negociadoras.

El presente Convenio se ha negociado entre el Ayuntamiento de Cacabelos y los/as representantes de los trabajadores y trabajadoras del mismo, legitimados para ello.

###### Artículo 2.- Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.

1.- El presente Convenio regulará las materias de índole laboral, económico-sindical, socio-asistencial y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de trabajo de los empleados y empleadas al servicio del Excelentísimo Ayuntamiento de Cacabelos.

2.- Sus normas serán de aplicación a todo el personal que preste sus servicios en el Ayuntamiento de Cacabelos con vínculo contractual de derecho laboral.

3.- El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2010 y tendrá vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2011.

###### Artículo 3.- Denuncia.

El presente convenio, en caso de no existir denuncia expresa, se entenderá automáticamente denunciado el 1 de septiembre de 2011, fecha en la que se iniciarán las negociaciones del nuevo Convenio. No obstante, este acuerdo se entenderá prorrogado expresa, temporal y accidentalmente hasta la entrada en vigor del nuevo Convenio.

###### Artículo 4.- Carácter.

1. El Convenio tiene un carácter mínimo necesario e indivisible. Sus normas no podrán ser renegociadas, modificadas o interpretadas separadamente de su contexto, no pudiendo pretenderse la aplicación de partes de su articulado desechando el resto.

2. Lo pactado tendrá fuerza normativa entre las partes. Su contenido será de aplicación directa y preferente a cualquier otra norma y durante su vigencia no será aplicable ningún otro acuerdo colectivo o particular, salvo los que dimanen de la Mesa General de Negociación o Comisión de Interpretación y Seguimiento a través de los cauces reglamentariamente establecidos.

3. Se tendrá por nula la renuncia por parte de los empleados/as de cualesquiera de los beneficios establecidos en el Convenio. El mismo tratamiento se dará a los acuerdos, resoluciones o cláusulas que impliquen condiciones menos beneficiosas para los empleados/as.

4. Cláusula de garantía "ad personam": se respetarán las situaciones personales que excedan de las condiciones pactadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam" mientras no sean absorbidas o superadas por la aplicación de sucesivos acuerdos.

5. Condiciones más beneficiosas: las mejoras establecidas en otras disposiciones legales, cualquiera que sea su rango, y que afecten al personal funcionario o laboral, serán de aplicación para los empleados municipales del Ayuntamiento de Cacabelos, conforme al

principio de norma más favorable o condición más beneficiosa, con independencia de que la mejora sea laboral o funcional.

6. En lo no previsto se aplicará supletoriamente la normativa reguladora del Estatuto Básico del Empleado Público.

###### Artículo 5.- Declaración de principios sobre no discriminación.

Las partes firmantes de este Convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad y, por el contrario, a velar porque la aplicación de las normas laborales no incurra en supuestos de infracción alguna que pudieran poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales. A este objeto, el Ayuntamiento de Cacabelos se compromete a la creación de una Mesa para la Igualdad de Oportunidades que vele por el cumplimiento efectivo de las políticas de igualdad, y en su caso, diseñe un Plan de Igualdad con el alcance y contenido establecidos en el título IV, capítulo III de la Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (Ley 3/2007, de 22 de marzo).

#### Capítulo II.- Organización del trabajo

##### Artículo 6.- Dirección y control de la actividad laboral.

1. De acuerdo con las disposiciones legales vigentes, la organización del trabajo corresponde al Ayuntamiento de Cacabelos, el cual la ejercerá a través de sus órganos correspondientes en cada caso, pudiendo establecer los sistemas de valoración, racionalización, mejora de los métodos, procesos y simplificación del trabajo, así como el establecimiento de plantillas del personal que, en cada caso y circunstancias, se estimen que son los más adecuados para una mejor prestación de los servicios que tienen encomendados.

2. El Ayuntamiento negociará con los representantes de los empleados/as los nuevos sistemas de organización del trabajo que se pretendan implantar.

3. Asimismo, toda decisión del Ayuntamiento de Cacabelos que suponga modificación de las condiciones de trabajo deberá ser negociada previamente con los/as representantes de los empleados/as.

4. En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el empleado debe al Ayuntamiento la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, este Convenio Colectivo y las órdenes e instrucciones adoptadas por aquel en el ejercicio regular de sus facultades de dirección.

En cualquier caso, el empleado y el Ayuntamiento se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.

##### Artículo 7.- Movilidad funcional.

La movilidad funcional en el seno del Ayuntamiento, con respecto a los empleados sometidos al ámbito del presente Convenio, se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del empleado y no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o conocimientos profesionales precisos para ejercer la prestación laboral y la pertenencia a un grupo profesional.

El empleado que realice funciones de categoría superior a la que tuviera reconocida por un plazo superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años puede reclamar ante el Ayuntamiento la reclasificación profesional adecuada.

Si por necesidades perentorias o imprescindibles de la actividad del Ayuntamiento este precisara destinar a un empleado a tareas correspondientes a inferior categoría a la suya sólo podrá hacerlo por el tiempo indispensable, manteniéndose la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes de los trabajadores.

El destino de los empleados al desempeño de puestos de superior o inferior categoría únicamente podrá acordarse por el Alcalde a propuesta del Concejal Delegado correspondiente y a solicitud del Jefe del Servicio.

En todos los casos de movilidad funcional, esta se efectuará sin menoscabo de la dignidad del empleado y sin perjuicio de su formación y promoción profesional.

*Artículo 8.- Centro de Trabajo.*

Se entenderá por Centro de Trabajo, los distintos servicios existentes en el término municipal del Excmo. Ayuntamiento de Cacabelos.

*Capítulo III.- Comisión de estudio y seguimiento**Artículo 9.- Comisión de interpretación y seguimiento.*

Dentro de los quince días siguientes a la firma del presente Convenio Colectivo por las partes, se formará una Comisión de interpretación y seguimiento del mismo, compuesta por seis miembros, tres de los cuales representarán a los trabajadores y serán designados por las organizaciones sindicales firmantes, y los otros tres representarán a la Corporación.

La Comisión designará de mutuo acuerdo, de entre sus miembros, un Presidente y un Secretario.

Las reuniones ordinarias de la Comisión tendrán periodicidad trimestral. Las extraordinarias se convocarán a instancia de una de las partes, debiendo reunirse en el plazo de tres días hábiles a partir de la fecha de convocatoria.

Los acuerdos que se adopten quedarán reflejados en el acta correspondiente de cada reunión y tendrán carácter obligatorio para ambas partes, a los efectos de su tramitación ante el órgano municipal competente.

Todo empleado tendrá derecho a elevar sus quejas y reclamaciones, en materia relacionada con el presente Convenio, a la Comisión Paritaria.

Son funciones de esta Comisión:

\* La interpretación, estudio y seguimiento, así como el grado de cumplimiento de las cláusulas del Convenio.

\* El estudio de aquellas quejas o reclamaciones que puedan formular los empleados, Comité de Empresa y Secciones Sindicales, comunicando al órgano competente, así como a los interesados, las conclusiones y acuerdos tomados.

\* Propuesta de actualización de normas del Convenio.

\* Proponer la definición de categorías no recogidas en el Convenio y que vengan aconsejadas por las necesidades de la organización del trabajo o por la integración de nuevos colectivos de empleados.

\* Proponer resoluciones a los expedientes de reclasificación de personal.

\* Las que se atribuyan expresamente en este Convenio.

La Comisión Paritaria será el marco en el que se promueva la conciliación de los conflictos colectivos y huelgas.

*Capítulo IV.- Clasificación de personal**Artículo 10.- Principio general.*

La clasificación y definición de las categorías profesionales se encuentran en el anexo I de este Convenio. Dentro de cada una se contemplan algunos servicios en los que puede darse dicha categoría sin intentar agotar dicha clasificación.

Todos los empleados serán clasificados individualmente con la asignación de la categoría profesional en función del trabajo a desempeñar.

Si surgiera alguna especialidad no contemplada en el anexo, será objeto de asimilación hasta tanto sea incluida su definición específica como tal categoría.

*Capítulo V.- Relación de puestos de trabajo, ingresos de personal**Artículo 11.- Relación de puestos de trabajo.*

La relación de puestos de trabajo de todo el personal laboral del Ayuntamiento se fijará anualmente con ocasión de la aprobación de los Presupuestos.

El Ayuntamiento procederá a realizar una clasificación general de los puestos de trabajo que incluirá la valoración de los mismos; previamente a su aprobación, se facilitará copia a la Comisión de Seguimiento y Vigilancia y se practicará con ésta su aplicación con ocasión de la próxima negociación del Convenio.

*Artículo 12.- Ingresos.*

Durante el primer trimestre de cada año natural y como consecuencia de la plantilla y presupuestos por la Corporación, de los

que se deducen las vacantes que no estén cubiertas, la Corporación formulará públicamente su Oferta de Empleo que será consultada con las organizaciones sindicales firmantes, ajustándose a los criterios de la normativa básica estatal.

Toda selección del 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, de mérito y capacidad, así como el 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 desempeñarse, incluyendo al efecto las pruebas prácticas que sean precisas.

La legislación aplicable en relación con el ingreso del empleado al servicio de la Corporación será el vigente en cada momento que regule el acceso a la función pública.

En todos los tribunales o comisiones de valoración se nombrará un miembro designado por el Alcalde-Presidente a propuesta de las organizaciones sindicales firmantes.

La Corporación reservará en la Oferta de Empleo Público el número porcentual para personas con discapacidad que la legislación prevé, cumpliendo así la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos.

La Corporación se compromete a realizar un esfuerzo en la promoción de la calidad y estabilidad en el empleo, para lo cual efectuará en la/s oferta/s anuales de empleo público durante la vigencia del presente Convenio la convocatoria de todas las plazas que por sus características y peculiaridades sean susceptibles de ofertarse mediante un proceso de consolidación, de acuerdo con lo estipulado al efecto en el Estatuto Básico del Empleado Público y demás legislación vigente. En todo caso, la Corporación convocará en cada Oferta de Empleo Público correspondiente a la vigencia del presente convenio, un mínimo de dos plazas reservadas al proceso de consolidación, previa negociación con los representantes sindicales. Asimismo, también se realizarán los procesos de funcionalización que la Corporación pueda asumir durante la vigencia del presente convenio.

*Artículo 13.- Promoción interna.**1.- Traslados.*

La totalidad de los puestos de trabajo vacantes en cada categoría se ofrecerán por concurso de traslados. A este tendrán acceso la totalidad de los empleados del mismo grupo y categoría de los puestos ofertados.

A estos efectos, se efectuará la oportuna convocatoria que adoptará la forma de concurso de méritos. El baremo a tener en cuenta será:

\* Antigüedad en la misma categoría profesional: 0,2 puntos por año, hasta un máximo de 4 puntos.

\* Antigüedad en la plantilla de personal laboral afectado por este Convenio: 0,1 puntos por año, hasta un máximo de 2 puntos.

Los empleados que accedan a alguno de los puestos de trabajo en fase de concurso de traslado, no podrán volver a concurrir hasta transcurridos dos años de antigüedad en el mismo puesto de trabajo.

*2.- Ascensos.*

Todo empleado laboral fijo podrá ascender de una categoría inferior a otra de ámbito superior tras superar las pruebas determinadas y establecidas al efecto.

La Corporación incorporará a la Oferta de Empleo Público anual una reserva suficiente de plazas en cada convocatoria para la promoción interna en función del número de candidatos potenciales. En todo caso, la Corporación se compromete a realizar un proceso de promoción interna, de acuerdo a lo estipulado en el presente convenio, así como en el Estatuto Básico del Empleado Público y demás legislación aplicable al efecto, reservando como mínimo un número de tres plazas para convocar mediante promoción interna, en las Ofertas de Empleo Público correspondientes al período de vigencia del presente Convenio.

En las pruebas de promoción interna podrá participar todo el personal laboral fijo de plantilla que, llevando dos años de antigüedad en el Ayuntamiento, esté en posesión de la titulación exigida.

Para lograr una mayor promoción del personal se establecerán 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.

La convocatoria pública que se realice deberá ser informada por la Comisión de Seguimiento y contendrá, en todo caso, una fase de concurso con arreglo al siguiente baremo:

\* Por experiencia similar al de la convocatoria: 0,1 puntos por mes hasta un máximo de 3 puntos.

\* Por pertenecer a distinta categoría integrada en el mismo Grupo: 1 punto.

\* Por pertenecer al Grupo inmediatamente inferior: 1 punto.

\* Por antigüedad en la plantilla del Ayuntamiento: 0,1 puntos por mes.

## Capítulo VI.- Jornada de trabajo

### Artículo 14.- Jornada laboral.

1. La jornada laboral de los empleados afectados por este Convenio queda establecida en 1568 horas efectivas y en cómputo anual. Con carácter general el horario será de 8.00 a 15.00 horas, pudiendo existir horarios distintos para los diferentes Servicios, con un máximo de 9 horas de trabajo efectivo al día, debiéndose pactar estos previamente con el Comité de Empresa. El régimen de prestación de servicios de los empleados de la Escuela de Música, por su singularidad, será determinado anualmente mediante acuerdo de la Comisión Paritaria.

2. Respetando el descanso entre jornadas de doce horas, dos días de descanso ininterrumpidos por semana, con preferencia para los sábados y domingos, y los 20 minutos de descanso diario para las jornadas continuadas y con carácter de tiempo de trabajo efectivo, tendrán consideración de horas extraordinarias todas las que superen la jornada anual establecida. En los servicios en los que se requiera atención permanente o ininterrumpida, o en aquellas circunstancias puntuales en los que el Ayuntamiento necesite la prestación de servicios por los empleados por encima de las circunstancias normales de la actividad municipal, tendrán la consideración de horas extraordinarias las que superen el cómputo de 80 horas en el período de dos semanas.

3. Los/as jefes y/o encargados/as de cada servicio velarán por el cumplimiento de las jornadas y horarios de trabajo establecidos en el correspondiente calendario laboral, que deberá ser presentado por el jefe y/o encargado de cada servicio al Sr. Alcalde o Concejal Delegado en su caso, antes del último día del mes de enero, para poder entregarlos a los empleados antes del último día laborable del mes de febrero. En el calendario laboral se reflejarán los descansos, días de trabajo y vacaciones anuales, así como el cómputo anual de horas realizadas por cada empleado. Asimismo, los/as jefes y/o encargados/as de cada servicio deberán comunicar por escrito a la Sección de Personal las faltas de asistencia no justificadas del personal a su cargo, así como las ausencias prolongadas del puesto de trabajo por parte de los empleados. Las funciones de control y sanción en esta materia serán ejercidas por el Presidente de la Corporación o Concejal Delegado de Personal.

### Artículo 15.- Horas extraordinarias.

1. Ante la grave situación y con objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo imprescindible las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

#### Estructurales.

Si como consecuencia del trabajo propio de un servicio, se estuvieran realizando horas extraordinarias de forma habitual y en horario concreto fuera del calendario establecido, se procederá a la negociación de los aspectos necesarios para establecer un calendario en el que queden aseguradas las necesidades peculiares del servicio. De cualquier forma, siempre que un servicio haya totalizado o

se prevea que va a realizar un número de horas extraordinarias igual o superior al total anual de horas que corresponde a la jornada vigente, se estudiará la posibilidad de contratación de tantos puestos de trabajo del mismo colectivo funcional como el resultado de dividir el número global de horas extraordinarias por el número de horas anuales que componen la jornada.

#### Coyunturales.

Las necesarias por haberse producido imprevistos, ausencias, interrupciones del servicio, alteraciones en el turno del personal u otras circunstancias de carácter coyuntural derivadas de la actividad o del servicio de que se trate. Se sujetarán a lo previsto en el apartado que a continuación se detalla.

#### 2. Jornada de especial disponibilidad:

Debido a la crisis actual y en aras a potenciar la lucha contra el desempleo, se realizará un ajuste en la partida económica destinada a la retribución de servicios extraordinarios estructurales y/o coyunturales, estableciendo un sistema que permita economizar el impacto económico de las mismas para la Corporación, retribuyendo parte de las horas extraordinarias en un concepto fijo que se incluirá dentro del complemento específico, y compensando con días de descanso el resto de las horas realizadas de acuerdo con el presente Convenio. Este sistema se realizará en los puestos de trabajo y en las cantidades que a continuación se relacionan:

a) Los/as agentes de Policía Municipal percibirán la cantidad fija de 50 € mensuales por servicios extraordinarios correspondientes a la Jornada de Especial Disponibilidad, compensando el resto de horas realizadas durante el ejercicio correspondiente.

b) El Encargado/a de Instalaciones deportivas percibirá la cantidad de 85 € mensuales por servicios extraordinarios correspondientes a la Jornada de Especial Disponibilidad, compensando el resto de horas realizadas durante el ejercicio correspondiente.

c) El Encargado/a de Obras percibirá la cantidad de 40 € mensuales por servicios extraordinarios correspondientes a la Jornada de Especial Disponibilidad, compensando el resto de horas realizadas durante el ejercicio correspondiente.

Para el cálculo de las horas extraordinarias y su compensación se estará a lo dispuesto en el anexo III.

### Artículo 16.- Vacaciones.

El período de vacaciones anuales retribuidas será de 22 días hábiles o 30 días naturales para los empleados, cualquiera que sea la categoría profesional o puesto de trabajo; en caso de que el empleado solicite las vacaciones fraccionadas, el período mínimo será de 5 días hábiles o 7 días naturales.

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad de trabajo para esta Corporación que a continuación se indican, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

\* Quince años de servicio: veintitrés días hábiles.

\* Veinte años de servicio: veinticuatro días hábiles.

\* Veinticinco años de servicio: veinticinco días hábiles.

\* Treinta o más años de servicio: veintiséis días hábiles.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referenciada.

El salario a percibir durante este período será el de una mensualidad integrada por la totalidad del salario más los pluses correspondientes.

Los empleados/as de esta Corporación deberán presentar las solicitudes de vacaciones, a requerimiento del Ayuntamiento, en el período comprendido entre el 15 y el 30 de noviembre del año anterior al disfrute de las mismas, con el fin de poder elaborar los calendarios laborales en los plazos previstos en este Convenio.

### Artículo 17.- Permisos y licencias para los empleados/as públicos.

1. Los empleados/as municipales en activo tendrán derecho a las licencias o permisos por los siguientes motivos:

A) Por fallecimiento, accidente o enfermedad graves de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles (3) cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles (5) cuando sea en localidad distinta.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad graves de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles (2) cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles (4) cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad graves de un familiar dentro del tercer grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de un día laborable (1) si tiene lugar dentro de la misma localidad, y dos días (2) cuando sea en distinta localidad.

Para poder hacer efectivo este derecho, en el caso de enfermedad grave u hospitalización, será preciso aportar informe médico en el que se califique la enfermedad como grave o certificado de ingreso hospitalario.

B) El tiempo necesario para asistir a consulta médica, tratamientos y exploraciones de tipo médico propia o de familiares a su cargo durante la jornada de trabajo, siempre que las asistencias estén debidamente justificadas, por el tiempo que dure la consulta, y que los Centros donde se efectúen no tengan establecidas horas de consulta que permitan acudir fuera del horario de trabajo. Posteriormente deberá ser aportado justificante médico.

C) Quince días naturales (15) por matrimonio, que podrá disfrutar el empleado/a con anterioridad o posterioridad a su celebración, incluyendo dicha fecha.

D) Un día laborable (1) por matrimonio de familiares hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, ampliándose a dos días si el matrimonio se celebra fuera de la provincia, coincidiendo o incluyendo respectivamente el día de la boda.

E) Por traslado de domicilio habitual dos días (2).

F) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.

G) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración. Se deberá preavisar con tiempo suficiente y posteriormente deberá ser justificado.

H) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las empleadas embarazadas.

a. Por lactancia de un hijo menor de doce meses se tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá fraccionarse en dos períodos. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

b. Igualmente la empleada podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

c. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso corresponderá al empleado dentro de su jornada ordinaria.

I) Por nacimiento de hijo o hija: tres días laborables (3).

J) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la empleada o el empleado tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de las retribuciones.

K) Por razones de guarda legal, cuando el empleado/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 empleado/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.

L) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el empleado 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.

M) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

N) La asistencia a Tribunales, por motivos profesionales, fuera de la jornada laboral o en días de descanso, se compensarán de la siguiente forma:

a. Con media jornada ordinaria cuando la citación judicial tenga lugar en la localidad del partido judicial al que pertenece el Ayuntamiento de Cacabelos.

b. Con una jornada ordinaria completa cuando la citación judicial tenga lugar en una localidad distinta a la de Ponferrada.

c. El empleado/a adelantará su salida en media jornada, cuando se encuentre prestando servicio la noche anterior a su deber de asistencia a un Juzgado, a no ser que por razones imperiosas del servicio no lo pudiera hacer, en cuyo caso será compensado posteriormente con la media jornada en descanso.

O) Por asuntos particulares, seis días (6); más los que correspondan anualmente por coincidir días festivos en días no laborales.

2. Todas las referencias hechas a los derechos de los cónyuges, se deberán entender también aplicables a las parejas de hecho. En estos supuestos, será necesario acreditar la situación de Unión de Hecho mediante certificación de inscripción expedida por el/la responsable del Registro Público Municipal de Parejas de Hecho pertinente. Asimismo, no se podrá solicitar un segundo permiso hasta transcurridos al menos 6 años, contados a partir de la fecha en la que se solicitó el primero.

3. Grados de consanguinidad y afinidad:

- 1<sup>er</sup> grado de consanguinidad: padres e hijos.
- 1<sup>er</sup> grado de afinidad: cónyuge y suegros.
- 2<sup>o</sup> grado de consanguinidad: hermanos, abuelos y nietos.
- 2<sup>o</sup> grado de afinidad: cuñados, abuelos.
- 3<sup>er</sup> grado de consanguinidad: tíos y sobrinos.

Los grados de afinidad serán extensibles para parejas debidamente inscritas en el Registro Municipal de Parejas de Hecho.

4. Además de los días de libre disposición establecidos por cada Administración Pública, los empleados/as tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales (2) al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional (1) por cada trienio cumplido a partir del octavo.

*Artículo 18.- Licencia por enfermedad o accidente.*

Los empleados/as municipales en los supuestos de enfermedad común, profesional o accidente de trabajo que le incapacite para el normal desarrollo de sus funciones, siempre y cuando este extremo venga avalado por informe facultativo y baja de los servicios de asistencia sanitaria, tendrán derecho a licencia durante el tiempo que dure la incapacidad temporal hasta un período de doce meses, más una prórroga de seis meses.

En los supuestos de Incapacidad Temporal debida a enfermedad común, profesional o accidente de trabajo, el Ayuntamiento de Cacabelos, abonará un complemento que sumado a las prestaciones reglamentarias garantice el cien por ciento de las retribuciones reales, computadas con arreglo a las retribuciones del mes anterior a la situación de Incapacidad Temporal, en sus conceptos habituales, durante los doce primeros meses que se encuentren en dicha situación. Si se prorroga dicha situación hasta los dieciocho meses, al empleado se le garantiza, durante dicha prórroga, el cien por ciento de las retribuciones reales descritas.

*Artículo 19.- Permiso por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y por razón de violencia de género.*

En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes mínimas:

A.- 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 y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la empleada 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 periodo de descanso por maternidad, podrá optar porque el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos 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 lo 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.

B.- Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo 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 menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del empleado/a, 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 periodos 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 periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos 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 determinen.

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

C.- 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 de 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 A/ y B/.

En los casos previstos en los apartados A/, B/ y C/ 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 de la empleada y, en su caso, del otro progenitor empleado, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los empleados/as que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el periodo 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 la que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

D.- Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer empleada: las faltas de asistencia de las empleadas víctimas de violencia de género, totales o parciales, 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 empleadas 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 a 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, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

*Artículo 20.- Licencias por asuntos propios:*

Con subordinación a las necesidades del servicio podrán concederse licencias por asuntos propios sin retribución alguna, y su duración acumulada no podrá exceder nunca de tres meses cada dos años y debiendo disfrutarse en periodos mínimos de un mes.

La concesión de las licencias o permisos corresponde al Sr. Alcalde o Concejal Delegado de Régimen Interior, previo informe propuesta del responsable Jefe inmediato del solicitante, quien adoptará las medidas necesarias para que la ausencia del empleado/a que disfrute licencia o permiso no produzca detrimento del servicio.

**Capítulo VII.- Salarios, complementos salariales y extrasalariales**

*Artículo 21.- Composición del salario.*

La composición del salario se atenderá a los siguientes conceptos:

- A) Salario base.
- B) Complemento de destino.
- C) Complemento específico.
- D) Complemento especial de puesto.
- E) Antigüedad.
- F) Pluses.

Durante la vigencia del presente convenio, se aplicará una sujeta salarial que será la correspondiente a la máxima establecida en

los Presupuestos Generales del Estado, para todos los empleados de la Administración.

El pago de las remuneraciones salariales se efectuará por mensualidades vencidas. El importe correspondiente será percibido por el empleado en la cuenta corriente o libreta de ahorros del banco o caja de ahorros que determine.

Las diferencias salariales que se negocien en el Convenio se cobrarán desde enero del año de la negociación.

Las pagas extraordinarias serán dos, integradas por el salario base, antigüedad, y complemento de destino, complemento específico y complemento especial de puesto de acuerdo con los Presupuestos Generales del Estado, devengándose en los meses de junio y diciembre.

Los empleados que realicen jornadas reducidas percibirán su retribución de manera proporcional a las horas realizadas.

#### *Artículo 22.- Antigüedad.*

Se comenzará a devengar desde el día 1 del mismo mes la que se cumpla entre los días 1 y 15, y desde el día 1 del mes siguiente la que lo haga entre el 16 y el 31, ambos inclusive.

#### *Artículo 23.- Pluses.*

Tendrán la consideración de pluses los siguientes:

Dirección: destinado a compensar trabajos temporales de superior categoría por sustitución en vacaciones, bajas, etc.

Especial disponibilidad: el regulado conforme lo dispuesto en el artículo 15.2 de este convenio.

#### *Artículo 24.- Percepciones extrasalariales.*

Se establecen las siguientes:

A) Dietas y gastos de locomoción. Si por necesidades del servicio el empleado tuviera que desplazarse de su Centro de Trabajo 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 o media dieta. La media dieta se abonará cuando no sea necesario pernoctar fuera del domicilio y solamente al empleado que habiendo superado el tiempo de jornada normal, tenga que realizar la comida fuera de su domicilio.

B) Se exceptúa de lo anterior al personal que por razón del puesto de trabajo que desempeña, venga obligado a realizar sus tareas o funciones en dependencias, instalaciones o zonas de protección fuera del término municipal.

C) Asistencias a Comisiones y Plenos. Destinada a compensar la asistencia de empleados a los órganos informativos y de decisión del Ayuntamiento.

D) Ayuda escolar. Los empleados fijos o ligados al Ayuntamiento por contrato laboral o administrativo, por un mínimo de doce meses y en jornada normal de trabajo, podrán aspirar a la concesión de becas y bolsas de estudio convocadas anualmente por el Ayuntamiento de conformidad con el Reglamento para la concesión de becas y bolsas de estudio a los empleados y contratados e hijos de los mismos.

E) Ayuda a los empleados que tengan hijos disminuidos. En el supuesto de que el hijo disminuido psíquico o físico de un empleado tenga reconocida la ayuda por la Seguridad Social, el Ayuntamiento abonará la misma cantidad. La pérdida del reconocimiento de la ayuda por parte de la Seguridad Social conllevará la retirada de la concedida por el Ayuntamiento.

Para la determinación de la cuantía de las percepciones se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio.

#### Capítulo VIII.- Régimen disciplinario

##### *Artículo 25.- Responsabilidad disciplinaria.*

Los empleados/as municipales quedan sujetos al régimen disciplinario establecido en el título VII del Estatuto Básico del Empleado Público y demás normas que las Leyes de Función Pública dicten en desarrollo de este Estatuto, así como el resto de la legislación vigente aplicable.

##### *Artículo 26.- Faltas disciplinarias, sanciones y procedimiento disciplinario.*

En relación a las faltas, sanciones y procedimiento disciplinario, el Ayuntamiento estará a lo dispuesto en el Estatuto Básico del Empleado Público, así como demás legislación vigente aplicable, debiendo comunicar, en todo caso, el inicio del expediente a los órganos de representación de los trabajadores.

#### Capítulo IX.- Incapacidad transitoria

##### *Artículo 27.- Incapacidades transitorias.*

###### 1. Baja para el servicio.

Los empleados que causen baja por enfermedad o accidente, cualquiera que sea su causa, presentarán como máximo dentro de un plazo de tres días naturales, contado a partir del siguiente al de la fecha de expedición, los partes médicos de baja o notificación del parte entregados por los facultativos.

En igual plazo presentarán los correspondientes partes de alta.

Los ejemplares del parte de confirmación de la incapacidad expedidos por los facultativos con destino al Ayuntamiento, deberán ser presentados en este por los empleados en el plazo de dos días a partir del siguiente al de su expedición.

No obstante lo dispuesto en el párrafo primero, los empleados o sus familiares deberán ponerse en contacto con el Jefe de Servicio correspondiente con la mayor brevedad posible a fin de notificar la causa de la no asistencia al trabajo.

###### 2. Incapacidad transitoria.

El período durante el cual el empleado se encuentre en situación de incapacidad laboral transitoria computará a todos los efectos laborales.

###### 3. Reserva del puesto de trabajo.

En el supuesto de incapacidad laboral transitoria cesará el derecho de reserva si el empleado es declarado en situación de invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez, de acuerdo con las normas de Seguridad Social.

##### *Artículo 28.- Prestaciones complementarias.*

El Ayuntamiento garantizará el 100 por 100 del salario del empleado en los supuestos de incapacidad temporal durante un período de tres meses. En el caso de que la incapacidad se prolongara más allá del tercer mes, en función de la gravedad de la enfermedad o accidente no laboral, sustentada en informes médicos que avalen la misma, se complementará la percepción de la Seguridad Social hasta el 100 por 100.

##### *Artículo 29.- Seguro colectivo y fondo de pensiones.*

El Ayuntamiento negociará la cobertura para todos los empleados afectados por este Convenio, de un seguro de vida y accidente y responsabilidad civil.

#### Capítulo X.- Salud laboral y representación de los trabajadores

##### *Artículo 30.- Seguridad e higiene.*

En los centros de trabajo y dependencias municipales se adoptarán medidas de seguridad e higiene reguladas por la normativa vigente.

El empleado tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como el correlativo 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 e higiene en sus organismos y Centros de Trabajo, así como a facilitar la participación de los empleados en los mismos y garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias de los empleados que contrata o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos o materiales que puedan ocasionar riesgos al propio empleado, sus compañeros o terceros. El empleado está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada laboral.

Se nombrará de entre los representantes del personal el Delegado de Prevención, tal y como la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su Reglamento, con las funciones que en dichas disposiciones se le otorgan.

Anualmente se efectuará un reconocimiento médico con carácter obligatorio a todos los empleados. Los resultados se comunicarán por escrito e individualmente a cada empleado.

Los empleados individualmente tendrán derecho a tener toda la información correspondiente a los estudios que se realicen sobre su medio ambiente en el trabajo.

En los supuestos en que las características del puesto de trabajo originen un daño en la salud o integridad del empleado que no ocasionen la baja temporal o definitiva, el Ayuntamiento estará obligado a trasladarle a un puesto de trabajo compatible con el estado físico del empleado y que no le sea nocivo. Tal puesto deberá ser de la misma especialidad y nivel salarial, con exclusión de cualquier retribución inherente al puesto de trabajo concreto que viniera ocupando.

En los casos que no existiera un puesto de tales características, se podría ofrecer al empleado un puesto compatible con su estado, con derecho a la percepción de la retribución inherente al puesto de trabajo concreto. Todo ello se entiende sin perjuicio del derecho preferente del empleado trasladado a ocupar la primera vacante que se produzca de su especialidad o categoría.

En todos los casos, cuando no exista un puesto de trabajo compatible con el estado físico del empleado, este tendrá derecho a rescindir su contrato con la indemnización prevista en el art. 50 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En todos los supuestos anteriores será preceptivo el dictamen facultativo que acredite el daño causado y la procedencia o no de la invalidez.

Se facilitarán vestuarios, taquillas y duchas en los servicios o almacentes municipales para garantizar la higiene de los empleados.

Se facilitará vestuario apropiado y calzado necesario al personal que lo precise para el desempeño de sus funciones. La regulación de la entrega y duración de las prendas de trabajo se establecerá por el Concejal Delegado correspondiente, la Jefatura del Servicio y el Delegado de Prevención.

#### *Artículo 31.- Garantías de determinados puestos de trabajo.*

El Ayuntamiento velará por los empleados de mayor edad y disminuidos físicos para que puedan ocupar los puestos de trabajo que requieren menor esfuerzo físico, de acuerdo con su categoría y siempre que su minusvalía física o intelectual les permita desarrollar las funciones de dichos puestos de trabajo.

En todo caso nunca percibirán un salario inferior al de su categoría.

El Ayuntamiento se hará cargo de facilitar a sus empleados la asistencia jurídica precisa en los supuestos de producirse daños ocasionados por los propios empleados en el desempeño de sus funciones.

El Ayuntamiento abonará las indemnizaciones que sean exigibles por razón de daños a las personas, animales o cosas, originadas por el uso y circulación de vehículos y máquinas del Ayuntamiento, siempre que sean conducidos por personas autorizadas para ello, y en prestaciones de servicios autorizados, siempre y cuando excedan y no estén cubiertas por el seguro obligatorio o responsabilidad civil, derivada del uso y circulación de vehículos a motor, ya sean a consecuencia de resolución judicial o extrajudicial, aceptadas por el Ayuntamiento, todo ello sin perjuicio de lo establecido en el art. 135 del Reglamento de Expropiación Forzosa, que excluye la exigencia de responsabilidad por el Ayuntamiento a sus agentes en los supuestos de dolo o culpa grave.

Quedan excluidas de lo dispuesto en el párrafo anterior las cantidades de dinero que por resolución judicial, administrativa o gubernativa, deban abonar los conductores en concepto de sanción pecuniaria, impuesta por delito, falta o infracción reglamentaria.

#### *Artículo 32.- Órganos de Representación (Comité de Empresa).*

Cada uno de los miembros de los Órganos de Representación dispondrá de un crédito horario mensual y retribuido, equivalente a las

horas reglamentariamente establecidas, para el ejercicio de sus funciones de representación, teniendo exclusivamente la obligación de comunicarlas por escrito a el/la Jefe de Servicio correspondiente.

El Ayuntamiento pondrá a disposición de los Órganos de Representación un local acondicionado, provisto de teléfono, mobiliario, material de oficina y demás necesidades para desarrollar sus actividades sindicales representativas; tendrán derecho, asimismo, a la utilización de fotocopiadoras, multicopistas, fax y todo lo necesario para facilitar la información y comunicación con los representados/as.

Se facilitarán a los Órganos de Representación tabloneros de anuncios en los distintos centros para que, bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y estimen pertinentes.

Dichos tabloneros se colocarán en lugares claramente visibles en los establecimientos, servicios y unidades, para permitir que la información llegue a los empleados/as fácilmente.

Los/las Representantes de los Trabajadores/as tendrán acceso al cuadro horario, a las nóminas mensuales (salvo que los datos puedan afectar a los derechos individuales de las personas), al calendario laboral, los presupuestos de los centros y fotocopia de los contratos laborales.

#### *Artículo 33.- Competencias de los Órganos de Representación .*

Se conceden a los Órganos de Representación, expresamente, todas las funciones y competencias establecidas en la legislación vigente, y en particular las siguientes:

- Conocimiento de la situación e información económica del Ayuntamiento.
- Vigilancia en el cumplimiento de las obligaciones en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- La intervención mediante el oportuno informe en el trámite de audiencia sobre:
  - \* Contratación de trabajo.
  - \* Extinción de relación laboral.
  - \* Cumplimiento de contratos para la formación.
  - \* Sistemas de rendimiento, organización y métodos de trabajo.
  - \* Medidas disciplinarias que afecten a cualquier trabajo, por faltas graves o muy graves.
  - \* Modificación total o parcial de las condiciones de trabajo e incluso traslado.

#### *Artículo 34.- Derechos sindicales de los empleados.*

a) La realización de asambleas dentro de las horas de trabajo se acordará con el Ayuntamiento.

b) Los Órganos de Representación dispondrán de 40 horas anuales para la realización de asambleas en los centros de trabajo.

c) Las asambleas convocadas media hora antes del fin de la jornada o que finalicen media hora después del inicio de la misma no serán contabilizadas para los/as convocantes.

Con este carácter se podrá convocar un máximo de dos asambleas mensuales. El preaviso necesario para este tipo de asambleas es de 24 horas.

d) Las asambleas que se convoquen dentro de las horas de trabajo se contabilizarán para los/as convocantes y se realizarán con un preaviso de 24 horas, salvo si su carácter es excepcional, que será de 17 horas.

e) En todo caso se garantizará el mantenimiento de los servicios mínimos que hayan de celebrarse durante las asambleas.

f) Los empleados/as tendrán derecho, si así lo solicitan, a que se descuenta de su nómina el importe de la cuota sindical que haya fijado el sindicato al que estén afiliados/as. El Ayuntamiento garantizará la libre sindicación y organización de los empleados/as y no discriminación, perjuicio o sanción por razón de afiliación y ejercicio de derechos sindicales.

g) Se garantizará a los miembros de los Órganos de Representación el derecho a no ser discriminados/as en su promoción económica o profesional en razón del desempeño de su representación.

*Disposición derogatoria*

El presente Convenio deroga y sustituye en su totalidad a todos y cada uno de los anteriores existentes del Personal Laboral del Excelentísimo Ayuntamiento de Cacabelos.

*Disposiciones finales*

Primera.- El articulado del presente acuerdo y sus anexos constituyen un todo único e indivisible, que no podrá ser objeto de aplicación parcial.

Segunda.- Ningún empleado del Excmo. Ayuntamiento de Cacabelos podrá resultar perjudicado en sus derechos consolidados por la aplicación del presente Convenio.

ANEXO I

CATEGORÍAS PROFESIONALES

Grupo I	Titulados Superiores
Grupo II	Técnicos Medios y Asimilados
Grupo III	Bachiller Superior, FP II y asimilados Encargado
Grupo IV	Graduado Escolar, FP I y asimilados Auxiliar Administrativo Oficial 1ª Obras Electricista Jardinero Oficial 2ª Obras
Grupo V	Subalterno Ordenanza Peón Especialista Obras Jardines Peón Obras Jardines Servicios Múltiples Limpiador o Limpiadora

ANEXO II

TABLAS SALARIALES

I.- Sueldos y complementos.

	Categoría	SB	CD	CE	CEP*
Grupo I	Titulado Superior	980,82	464,54	382,81	12,50
Grupo II	Técnico Medio				
	- A.E.D.L.	862,63	543,38	57,68	12,50
	- Profesor Escuela de Música	1005,59	536,41	41,46	12,50
	- Técnico Medio Puesto Base	862,63	543,38	57,68	12,50
Grupo III	- Animador Sociocomunitario	862,62	406,99	124,27	12,50
	- Auxiliar Biblioteca	862,62	406,99	124,27	12,50
	- Encargado Obras	862,62	406,99	99,82	12,50
	- Encargado Polidep.	862,62	406,99	99,82	12,50
	- Encargado Jardines	862,62	406,99	99,82	12,50
	- Puesto Base	862,62	395,50	39,95	12,50
	Grupo IV	- Auxiliar Administrat.	720,36	224,01	170,27
- Oficial 1ª		720,36	203,05	170,27	12,50
- Oficial 2ª		720,36	201,40	116,60	12,50
- Monitor Deportivo		685,67	215,32	170,02	12,50
Grupo V	- Peón	644,32	189,49	101,25	12,50
	- Limpiador o Limpiadora	644,32	189,49	101,25	12,50

\* La cantidad de referencia correspondiente al CEP (Complemento Especial de Puesto) para 2011 será el doble a la percibida efectivamente en el año 2010. Esta cantidad se incrementará además con el porcentaje que se aplique con carácter general para el resto de los conceptos retributivos.

2.- Antigüedad.

Se percibirá aplicando sobre el salario base los siguientes porcentajes:

Año	%	Año	%	Año	%	Año	%
3	4	10	14	17	22	24	32
4	5	11	15	18	23	25	34
5	7	12	16	19	25	26	36
6	8	13	17	20	26	27	38
7	9	14	18	21	28	28	40
8	11	15	19	22	29		
9	12	16	20	23	31		

3.- Pluses.

Dirección: Diferencia de retribución respecto al sustituido.

ANEXO III

HORAS EXTRAORDINARIAS

Gratificaciones y horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada.

Las gratificaciones tienen carácter excepcional y solamente podrán ser reconocidas por servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada de trabajo. En ningún caso podrán ser fijas en su cuantía o periódicas en su devengo, excepto los casos recogidos expresamente en este Acuerdo, Se determinarán por la Alcaldía con sujeción a los criterios que establezca el Pleno de la Corporación.

Ante la grave situación de paro existente y con objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan reducir al mínimo indispensable la realización de servicios extraordinarios.

Los servicios extraordinarios que vengan producidos por aquellos supuestos de fuerza mayor, tales como reparaciones imprescindibles o de urgente necesidad, se compensarán con descansos.

Los servicios extraordinarios se contabilizarán por horas, y se realizarán de acuerdo con los siguientes criterios:

A) Serán voluntarios por parte del empleado público, excepto los casos regulados expresamente en este acuerdo.

B) Se utilizarán para situaciones excepcionales o de urgencia.

C) Podrán compensarse de la siguiente forma:

- Compensación económica:

Valor hora extraordinaria = A Salario o retribución bruta anual x 1,67 y dividido por el número de horas a realizar en cómputo anual.

- Compensación horaria:

Se compensarán con tiempo de descanso, en razón a la siguiente proporción:

\* Por cada hora extraordinaria normal con dos horas de descanso.

\* Por cada hora extraordinaria nocturna o festiva con dos horas y media de descanso.

\* Por cada hora extraordinaria nocturna y festiva con tres horas de descanso.

Cuando las necesidades del servicio no lo permitan, se abonarán con el mismo incremento sobre la hora ordinaria. Se abonarán las compensaciones dentro del mes siguiente al de su realización. El empleado deberá solicitar el permiso compensatorio, ratificado por el jefe del Servicio, a la Sección de Personal.

Mensualmente se notificarán a los/as representantes sindicales las cuantías nominales abonadas por estos trabajos.

El número de horas extraordinarias realizado por cada empleado/a público, en ningún caso podrá superar el tope máximo legal establecido por el ordenamiento jurídico.

En la compensación de los permisos ha de tenerse en cuenta que los servicios afectados no queden desatendidos.

Los/las Jefes de Servicio acompañarán en las solicitudes de compensación de permisos, bajo su responsabilidad, informe acreditativo de las horas realmente trabajadas por el/la solicitante al día de la fecha de la solicitud, para comprobar por la Sección de Personal si procede o no la concesión del mismo.

Siguen firmas (ilegibles).

6143

\* \* \*

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Sociedad Deportiva, Recreativa y Cultural La Venatoria, años 2010-2012 (código 240455-2), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, 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.

León, 23 de junio de 2010.—La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, M.ª Asunción Martínez González.

\* \* \*

Preámbulo

El presente Convenio Colectivo, denominado "II Convenio Colectivo de la "La Venatoria" Sociedad Deportiva, Recreativa y Cultural de Cazadores, Pescadores y Agricultores, en adelante "La Venatoria", tiene por objeto regular las relaciones de trabajo entre "La Venatoria" y el personal que presta sus servicios en ella.

Tanto la negociación como el contenido del Convenio Colectivo se han inspirado en los principios de buena fe, autonomía de las partes, conciliación de los intereses en juego, principio de no discriminación y principio de diálogo y paz social.

El Convenio Colectivo se formalizará al amparo de lo dispuesto en el título III del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo I.- Disposiciones generales

*Artículo 1.-Ámbito funcional*

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo regularán las relaciones laborales en el ámbito de la empresa "La Venatoria", siendo de aplicación a todos los centros de trabajo y a todas las actividades de la misma, obligando tanto a "La Venatoria", como a los trabajadores que forman parte de su plantilla desde su entrada en vigor o durante la vigencia del mismo.

*Artículo 2.-Ámbito territorial*

El ámbito territorial de aplicación de este convenio colectivo corresponde a León y su provincia.

*Artículo 3.-Ámbito personal*

El presente Convenio Colectivo se aplicará a la totalidad de los trabajadores de la empresa "La Venatoria" comprendidos dentro del

ámbito funcional y territorial descrito en los artículos 2º y 3º, durante su periodo de vigencia, se exceptúa de su aplicación a quienes queden incluidos en los diferentes apartados del punto 3 del artículo 1º del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

*Artículo 4.-Ámbito temporal*

La vigencia y duración de este Convenio Colectivo será de tres años, con efectos desde el 1 de enero de 2010 al 31 de diciembre de 2012, excepción hecha de aquellos aspectos que tengan un tratamiento distinto en el presente articulado.

Este Convenio podrá ser prorrogado expresa o tácitamente.

Se entenderá prorrogado tácitamente, por periodos anuales, si no mediara aviso de denuncia formulado por cualquiera de las partes, con al menos un mes de antelación a la finalización de su vigencia o de la prórroga en curso.

Una vez sea denunciado el Convenio, alcanzando el término previsto para el mismo o cualquiera de sus prórrogas, su contenido tanto obligacional como normativo mantiene su vigencia hasta que sea sustituido por otro Convenio.

*Artículo 5.- Condiciones personales*

Dentro de las condiciones pactadas se respetarán las situaciones personales que impliquen para el trabajador condiciones más beneficiosas que las convenidas en el presente Convenio, manteniéndose "ad personam" siempre globalmente consideradas y en cómputo anual.

*Artículo 6.- Compensación y absorción*

Las disposiciones legales que se puedan promulgar en el futuro que impliquen variación económica en todas o en algunas de las mejoras retributivas o condiciones de trabajo, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente consideradas en cómputo anual superan a las de este Convenio, así mismo valoradas en conjunto y cómputo anual. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras del presente Convenio.

*Artículo 7.- Vinculación a la totalidad*

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente. En caso de que la autoridad laboral, en uso de sus facultades, no aprobara, considerase nulo o se modificase alguno de los pactos contenidos en el Convenio, las partes negociadoras considerarán si es válido por sí sólo el resto del texto aprobado, o bien si es necesaria una nueva y total renegociación del mismo.

Capítulo II.- Comisión Paritaria

*Artículo 8.- Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia*

Con el fin de fomentar la paz social colaborando las partes en la solución de discrepancias e interpretación del presente Convenio, se constituye una Comisión de Interpretación y Vigilancia.

Estará compuesta por dos miembros de cada una de las partes, empresarial y social, quienes podrán usar de asesores (dos por cada sindicato u organización empresarial) con voz pero sin voto. Se nombrará un Presidente y Secretario en cada sesión.

Son funciones específicas de la Comisión, las siguientes:

- Interpretación del Convenio.
- Conciliación de aquellos problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Aquellas otras que, de mutuo acuerdo, le confieran las partes.

La Comisión intervendrá preceptivamente en estas materias, dejando a salvo la libertad de las partes para, agotado este campo, proceder según la legislación vigente en la vía jurisdiccional o administrativa correspondiente.

La Comisión se reunirá siempre que cada una de las partes lo estime necesario para llevar a efecto el cumplimiento de sus fines.

Capítulo III.- Organización del trabajo

*Artículo 9.-Facultades organizativas del trabajo*

La organización técnica y práctica con sujeción a las normas y orientaciones de este Convenio y de las distintas disposiciones