



Junta de Castilla y León

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LEÓN

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León, por la que se dispone la inscripción, en el Registro y Depósito de Convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de Castilla y León (REGCON) y la publicación de la modificación del I Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Villarejo de Órbigo (n.º 24100422012021).

Vista el acta de fecha 8 de abril de 2025 de firma de la modificación del I Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Villarejo de Órbigo (n.º 24100422012021), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE 24.10.2015), en el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad (BOE 12.06.2010), en el Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (BOE 06.07.1995), en la Orden PRE/813/22, de 1 de julio, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León (BOCYL 05.07.22) y en el Decreto 8/2022, de 5 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Industria, Comercio y Empleo (BOCYL 06.05.2022).

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 y Depósito de Convenios Colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de Castilla y León (REGCON), con comunicación a la Comisión negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

En León, a 26 de noviembre de 2025.-El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Alonso Santos Pérez.

MODIFICACIÓN DEL I CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE VILLAREJO DE ÓRBIGO (LEÓN)

Antecedentes de hecho:

Primero. Con fecha 7 de enero de 2021 se firmó en la Mesa General de Negociación del Ayuntamiento de Villarejo de Órbigo el I Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Villarejo de Órbigo.

Segundo. Con fecha 19 de marzo de 2021 el Pleno Municipal del Ayuntamiento de Villarejo de Órbigo acordó aprobar el Convenio.

Tercero. Con fecha 7 de abril de 2021 de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León por la que se dispone la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y la publicación del I Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Villarejo de Órbigo (n.º 24100422012021)

Cuarto. Con fecha 8 de abril de 2025 se aprobó en la Mesa General de Negociación del Ayuntamiento de Villarejo de Órbigo la modificación del I Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Villarejo de Órbigo.

Quinto. Con fecha 19 de junio de 2025 el Pleno municipal del Ayuntamiento de Villarejo de Órbigo, acordó aprobar la modificación del I Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Villarejo de Órbigo.

I - CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE VILLAREJO DE ÓRBIGO

Capítulo I

Condiciones generales

Artículo 1.-Ámbito personal

Las normas contenidas en el presente Convenio se aplicarán a todas las personas que presten sus servicios en régimen laboral, que trabajen y perciban sus retribuciones a cargo del Capítulo I del Presupuesto del Ayuntamiento de Villarejo de Órbigo.

Artículo 2.-Ámbito temporal

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma, extendiéndose su vigencia, hasta el día 31 de diciembre de 2028.

Las tablas salariales recogidas en el Anexo I tendrán efectos económicos a partir del 1 de enero de 2025.

Artículo 3.-Cláusula general

Las partes firmantes del presente Convenio garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencia y directivas comunitarias, poniendo especial atención en cuanto al cumplimiento de los siguientes preceptos:

- a) Acceso al empleo.
- b) Estabilidad en el empleo.
- c) Igualdad salarial en trabajos de igual valor.
- d) Formación y promoción profesional.

Capítulo II

Comisión de seguimiento, denuncia y prórroga

Artículo 4.-Comisión de seguimiento

1.- Dentro de los treinta días siguientes a la aprobación del presente Convenio, se constituirá la Comisión de seguimiento, formada por cuatro miembros, dos de los cuales representarán a los trabajadores y a las trabajadoras (que serán designados por las centrales sindicales firmantes) y los otros dos representarán a la Corporación.

Ambas partes podrán ser acompañados por los asesores que estimen oportuno, en cada momento.

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

Los acuerdos adoptados tendrán carácter vinculante para ambas partes. Para su funcionamiento la Comisión de seguimiento se dotará, en un plazo máximo de dos meses desde su constitución formal, de un Reglamento interno de funcionamiento.

2.- Son funciones de la Comisión:

- 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 pudieran originar.
- c) Velar por el cumplimiento y aplicación del principio de igualdad de oportunidad en las condiciones de trabajo derivadas del presente Convenio, a través de la vigilancia y control sobre las situaciones de discriminación por razón de sexo, raza, religión, discapacidad o cualquier otra condición que pueda producirse, así como llevando a cabo las actuaciones necesarias para la protección y eliminación de dichas discriminaciones, tanto directas como indirectas.
- d) Otras que se atribuyan expresamente en el articulado de este Convenio.

3.- La Comisión se deberá reunir a instancia de cualquiera de las partes en un plazo máximo de cinco días naturales. La parte que convoque la reunión de la citada comisión deberá incluir en su convocatoria el correspondiente "Orden del día", a la finalización de la reunión se deberá levantar un acta que refleje todas las cuestiones tratadas en la misma.

En todo caso, una vez recibida una solicitud de intervención, la Comisión deberá resolverla en el plazo máximo de quince días.

En caso de discrepancias que no hayan podido ser resueltas por la Comisión de seguimiento se resolverá a través de los procedimientos establecidos en el III Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León y determinados aspectos de la negociación colectiva en Castilla y León (SERLA).

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

Artículo 5.-Denuncia

El Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, con una antelación de 30 días a la fecha de terminación y, hasta que entre en vigor el nuevo, será de aplicación el presente en su integridad y, expresamente, las tablas salariales con la actualización establecida.

Artículo 6.-Prórroga

Denunciado el Convenio y hasta tanto no se logre un nuevo Convenio expreso, se entenderá tácitamente prorrogado el presente a partir del día 1 de enero de 2029 y se mantendrá en vigor

en todo su contenido normativo, salvo lo que afecte al capítulo de retribuciones de los empleados públicos que se estará a lo dispuesto en la Ley General de Presupuestos del Estado de cada año o norma estatal equivalente, 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

Condiciones más ventajosas

Artículo 7.-Mantenimiento del poder adquisitivo de las retribuciones.

Se aprueban las tablas salariales para el año 2024 conforme al Anexo I.

El incremento anual de todos los conceptos de las retribuciones del personal laboral del Ayuntamiento de Villarejo de Órbigo, para el año 2025 y siguientes, se determinará con arreglo a lo que establezca la Ley General de Presupuestos del Estado, para el personal al servicio del Sector Público.

Artículo 8.-Compensación

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 Villarejo de Órbigo, 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.

Garantías individuales

Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo más favorables a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y cómputo anual. Tal garantía será exclusivamente de carácter personal, sin que pueda entenderse vinculada a puesto de trabajo, categoría profesional u otras circunstancias, por lo que el personal no podrá alegar a su favor las condiciones más beneficiosas que hayan disfrutado los trabajadores y las trabajadoras que anteriormente ocuparon los puestos de trabajo, y que los tenían a título personal, a los que sean destinados.

Artículo 9.-Absorción

Las disposiciones legales futuras que impliquen valoración económica en todos o en algunos de los conceptos salariales 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 anexas 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 los 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 y RPT

La organización del trabajo corresponde al Ayuntamiento de Villarejo de Órbigo, que la ejercerá a través del Alcalde y los responsables de los respectivos centros o servicios.

Se elaborará una Relación de Puestos de Trabajo (RPT), para los empleados públicos del Ayuntamiento de Villarejo de Órbigo, por una Comisión paritaria, Ayuntamiento, representante de los trabajadores y las trabajadoras, que contará con los asesores que se estime necesario.

El objetivo de la valoración de los puestos de trabajo será la determinación y análisis de las tareas realizadas en todos y cada uno de los puestos de trabajo y, en su caso, la reasignación de dichas tareas para lograr una racionalización de la organización y estructura de la plantilla que redunde en un más eficaz cumplimiento de las funciones encomendadas, así como la valoración de unos puestos respecto de otros a fin de poder determinar de manera objetiva la mayor o menor dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad y penosidad.

Si como consecuencia de la valoración algún puesto de trabajo resulta con una retribución superior a la que percibe actualmente, esta diferencia le será incrementada en sus retribuciones. En caso contrario, que el resultado sea inferior a su retribución actual, esta será absorbida con un complemento personal transitorio.

Artículo 12.-Centro de trabajo

Se entenderá por centro de trabajo, los distintos servicios existentes en el término municipal del Ayuntamiento de Villarejo de Órbigo al cual esté adscrito el empleado público.

Capítulo V

Permanencia y asistencia al trabajo

Artículo 13.-Jornada laboral

La jornada laboral general para todos los empleados públicos, a los que les sea de aplicación este Convenio será de 35 horas semanales computables trimestralmente, entendiéndose que la jornada se prestará de lunes a domingo.

Se entenderán por jornadas especiales aquellas cuya especialidad deriva de su duración y de su distribución con respecto a la jornada de carácter general precitada en base a la existencia de determinadas condiciones en la prestación de servicios.

1. Se contemplan dentro de las mismas las siguientes:

- a. Las que por su naturaleza requieran una distribución de lunes a domingo. Se fijarán, respetando en todo caso la máxima anual establecida en la normativa que regula su cálculo en función de una distribución semanal media de 35 horas, computadas éstas en períodos cíclicos. En estos casos corresponderá descansar un día por cada jornada realizada en sábado, domingo o festivo. a los trabajadores y a las trabajadoras comprendidos en este apartado y respecto al descanso semanal, se les garantizará que el disfrute de éste se haga coincidir en un fin de semana de cada 2.
- b. Las que partiendo de la jornada anual ordinaria prevista su distribución, en atención a las necesidades del servicio, exigen que se lleve a cabo, a lo largo del año, de forma irregular y diferente respecto de las jornadas semanales ordinaria y especiales previstas en este convenio, teniendo como límite la jornada diaria de hasta 9 horas.
- c. Las aplicables a los puestos que para su desempeño exigen un régimen de flexibilidad horaria a fin de adaptar la jornada laboral a sus especiales características, exigiendo de modo habitual una irregular distribución de los horarios de trabajo. La jornada en estos casos, sin rebasar en ningún caso la anual máxima prevista y la diaria de nueve horas y siempre respetando los períodos de descanso semanal y entre jornadas legalmente establecidos, se realizará en función de las necesidades de servicio. Siempre que fuere factible, se notificará a los trabajadores y a las trabajadoras el horario de trabajo con una antelación mínima de una semana.
- d. Las del personal contratado para trabajar exclusivamente en sábados, domingos, festivos y períodos de tiempo asimilados en las que se estará a lo pactado.

2. Dadas las particulares condiciones del personal que trabaja a turnos, a los efectos de conciliación de la vida familiar y laboral, se facilitará la posibilidad de efectuar cambios de turno entre los trabajadores y las trabajadoras de un mismo servicio, respetando los criterios fijados en los respectivos calendarios laborales y en la normativa laboral vigente y siempre que queden cubiertas las necesidades del servicio. En cada centro de trabajo el ayuntamiento expondrá en lugar visible el calendario laboral establecido, según el presente convenio y pactado por los representantes sindicales, para cada centro de trabajo.

El personal laboral del Ayuntamiento de Villarejo de Órbigo disfrutará de un día festivo, coincidiendo con el día de Santa Rita, el 22 de mayo. Cuando este día coincida con sábado o domingo, se disfrutará el siguiente día hábil. Si por necesidades del servicio no se pudiera disfrutar ese día, lo disfrutarán a lo largo del año natural.

Artículo 14.-Pausa en la jornada laboral

Se disfrutará de una pausa de 30 minutos computables como de trabajo efectivo dentro de la jornada, teniendo en cuenta que no podrá estar ausente al mismo tiempo más del 50% del personal adscrito al mismo. Esta pausa podrá dividirse en dos partes.

El personal con contrato a tiempo parcial disfrutará de un descanso proporcional a su jornada. En la jornada partida se tendrá un descanso proporcional en cada periodo.

Artículo 15.-Teletrabajo

Se considera teletrabajo aquella modalidad de prestación de servicios a distancia en la que el contenido competencial del puesto de trabajo puede desarrollarse, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, fuera de las dependencias del Ayuntamiento, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación.

La prestación del servicio mediante teletrabajo habrá de ser expresamente autorizada y será compatible con la modalidad presencial. En todo caso, tendrá carácter voluntario y reversible salvo en supuestos excepcionales debidamente justificados. Se realizará en los términos de las normas que se dicten en desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público, que serán objeto de

negociación colectiva en el ámbito correspondiente y contemplarán criterios objetivos en el acceso a esta modalidad de prestación de servicio.

El teletrabajo deberá contribuir a una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento.

1. El personal que preste sus servicios mediante teletrabajo tendrá los mismos deberes y derechos, individuales y colectivos, que el resto del personal que preste sus servicios en modalidad presencial, incluyendo la normativa de prevención de riesgos laborales que resulte aplicable, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación del servicio de manera presencial.

2. El Ayuntamiento proporcionará y mantendrá a las personas que trabajen en esta modalidad, los medios tecnológicos necesarios para su actividad.

Artículo 16.-Calendario laboral

En el mes de diciembre de cada año, se elaborará por el Ayuntamiento un calendario laboral para el año siguiente, que deberá ser aprobado antes del último día de dicho mes. Todo ello, previa negociación con la representación sindical, entregando una copia a ésta y se expondrá en el tablón de anuncios en la primera semana del mes de enero siguiente.

Durante la vigencia del presente Convenio los días inhábiles y no recuperables serán los fijados por el Estado, la Junta de Castilla y León, las dos fiestas locales del Ayuntamiento de Villarejo de Órbigo.

Cuando alguno de los catorce festivos a los que se refiere la normativa reguladora del cálculo de la jornada máxima anual coincida en sábado y no haya sido objeto de traslado a día laborable, se procederá a efectuar una minoración de la jornada a realizar mediante la incorporación en el calendario laboral de día compensatorio equivalente, a los efectos de no sobrepasar la jornada máxima anual.

Los días 24 y 31 de diciembre de cada año tendrán la consideración de días asimilados a festivos y no laborables, y en consecuencia permanecerán cerrados los centros de trabajo, exceptuando los servicios que por su naturaleza requieran la prestación del servicio. Cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable se procederá a fijar en el calendario laboral una minoración equivalente en la jornada a realizar de dos días compensatorios.

Así mismo, los trabajadores y las trabajadoras que, conforme a las excepciones citadas en el párrafo anterior, vengan obligados a prestar servicios los días 24 y 31 de diciembre, serán compensados con la correspondiente minoración de jornada en días equivalentes, que podrán disfrutar a lo largo de los cuatro meses inmediatamente posteriores

Artículo 17.-Horas extraordinarias

Al objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan suprimir las horas extraordinarias, esto es, las realizadas por encima de la jornada ordinaria de trabajo. Tendrán por este motivo la consideración de horas extraordinarias aquellas que fuera preciso realizar a causa de emergencias o fuerza mayor; pudiéndose optar de común acuerdo entre el Ayuntamiento y el trabajador o trabajadora, por su retribución según el Anexo II o la compensación con períodos de descanso dentro de los tres meses siguientes a la prestación de servicio, y a razón de 2 horas por hora realizada de lunes a viernes sobre la jornada efectiva, y de 2,5 horas por hora, para las realizadas en sábados, domingos o nocturnas.

Si por razones del servicio no se pudieran compensar con períodos de descanso dentro del trimestre siguiente a su prestación, se podrá compensar hasta el 31 de mayo del año siguiente.

En ningún caso se podrá disfrutar de la compensación de las horas extras en el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 31 de julio del año corriente.

En todo caso solo podrán ser retribuidas un máximo de 80 horas al año.

Capítulo VI

Vacaciones, permisos y licencias.

Artículo 18.-Vacaciones

Las vacaciones tendrán una duración de veintidós días hábiles anuales (sin contar sábados, domingos y festivos).

Si la persona llevara de servicio activo, dentro del año natural, menos de un año, le corresponderá la parte proporcional del tiempo trabajado. aquella persona que tenga una antigüedad de quince, veinte, veinticinco o treinta años, se le incrementarán sus vacaciones en uno, dos, tres o cuatro días, respectivamente.

Prioritariamente todos los servicios municipales disfrutaran las vacaciones en los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

Cuando cierren las instalaciones o centros de trabajo, debido a la inactividad estacional de determinados servicios públicos, los períodos de disfrute de las vacaciones coincidirán en la franja

temporal de cierre. En caso de que aun dispongan de algún día suelto, lo podrán disfrutar de forma aislada.

Cada persona concretará antes del 30 de abril su petición de vacaciones para que sea conocido el calendario con antelación suficiente. Una vez establecido el calendario de vacaciones, cualquier variación deberá ser comunicada con una antelación mínima de 20 días, indicando las necesidades del servicio.

Las vacaciones deberán disfrutarse dentro del año natural, y hasta el 31 de enero del año siguiente, no pudiendo acumularse a ningún tipo de permiso, excepto por maternidad, paternidad, matrimonio o cambio de domicilio.

En el supuesto de incapacidad temporal, el periodo de vacaciones se podrá disfrutar una vez haya finalizado dicha incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado y de forma inmediata a la finalización de esa situación de incapacidad temporal.

Cuando comenzado el periodo de vacaciones incurra una incapacidad temporal, estas se paralizarán, comenzando a disfrutarlas la persona cuando la incapacidad temporal finalice o se acuerde.

Todos podrán disfrutar el período o períodos de vacación anual a continuación del permiso por maternidad, paternidad, matrimonio y cambio de domicilio, estando sujetos, en este caso, a la previa solicitud con veinte días de antelación.

Artículo 19.-Permisos, licencias y situaciones laborales motivadas por la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y para las víctimas de terrorismo y sus familiares.

En este ámbito se hace remisión expresa a los permisos recogidos en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y a los permisos recogidos en el Convenio Colectivo para el personal laboral de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León aprobado mediante Resolución de 19 de junio de 2023, de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, vigentes en cada momento.

No obstante, en materia de permisos de nacimiento, adopción, del progenitor diferente de la madre biológica, de lactancia y parental, el personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas se regirá por lo previsto en el Real Decreto 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, no siendo de aplicación a este personal, por tanto, las previsiones del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico de los Trabajadores en ese ámbito.

Del mismo modo, para el régimen de jornada de trabajo, permisos y vacaciones se estará a lo establecido en el Capítulo V del Título III del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y en la legislación laboral correspondiente.

Artículo 20.-Excedencias.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador o trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador o trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

3. Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores y las trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, si dos o más trabajadores o trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador o trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante la excedencia tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores y las trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

Artículo 21.-Situaciones administrativas

En relación con las situaciones del personal laboral, de este Capítulo VI, en el Ayuntamiento de Villarejo de Órbigo se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Capítulo VII

Acceso, promoción y traslados. Principios Generales

La ordenación de un proceso real de promoción para el personal al servicio del Ayuntamiento de Villarejo de Órbigo requiere contar con una estructura organizativa clara y objetiva. Por ello, y 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, para dentro del proceso organizativo establecido lograr los objetivos marcados.

Artículo 22.-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 todos los principios establecidos en el artículo 55 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleados Público.

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.

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

- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Ley 7/1985 de 2 de abril, de Bases de Régimen Local.
- Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril.
- Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Y todas aquellas disposiciones de carácter general que regulen posteriormente el acceso al Empleo Público.

En los Tribunales o Comisiones de valoración se nombrarán sus miembros, designados por la Alcaldía Presidencia, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 60 del RD Legislativo de 5/2015, de 30 de octubre, Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público.

Acceso de personas con discapacidad:

La Corporación reservará en la Oferta de Empleo Público, el número porcentual para las personas con discapacidad que la legislación prevé, cumpliendo así el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

A tal fin se hará constar en la Oferta de Empleo Público el número, denominación y características de la plaza que se trate.

Artículo 23.-Promoción

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

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

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

El Ayuntamiento asume el compromiso de negociar las Bases de concurso-oposición con los representantes de los trabajadores y las trabajadoras.

Artículo 24.-Formación y perfeccionamiento

1.- Considerando que la formación es un instrumento fundamental para la profesionalización del personal municipal y la mejora de los servicios en función de las prioridades que señale el Ayuntamiento de Villarejo de Órbigo, las partes reconocen la necesidad de realizar un mayor esfuerzo de formación y, asimismo, se comprometen a colaborar en la extensión del ámbito de actuación del presente artículo sobre formación.

2.- Para facilitar la formación y el reciclaje profesional, el Ayuntamiento de Villarejo de Órbigo se compromete a adoptar las siguientes medidas concretas:

A) Concesión de permisos para concurrir a exámenes finales y pruebas de aptitud y evaluación para la obtención de un título académico o profesional.

B) Concesión del tiempo necesario para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional cuando el curso se celebre fuera del Ayuntamiento y en el contenido del mismo esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o su carrera profesional en el Ayuntamiento, y en todo caso respetándose las necesidades del servicio.

C) Concesión de permiso no retribuido. De una duración máxima de tres meses, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional.

D) El personal municipal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio realizará los cursos de capacitación profesional o de reciclaje para adaptación a un nuevo puesto de trabajo que determine el Ayuntamiento. El tiempo de asistencia a estos cursos se consideran tiempo de trabajo a todos los efectos, asumiendo la Corporación Local los gastos que, en su caso, le pudiesen generar al empleado público su asistencia y realización.

El Ayuntamiento programará, dentro de su Plan formativo anual, acciones formativas para todas las categorías profesionales para ofertar las mismas posibilidades a toda la plantilla.

Se podrán beneficiar también de los cursos de formación todos aquellos trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento que se encuentren en situación de excedencia, o disfrutando de algún permiso.

De conformidad con lo establecido en los diferentes Convenios de formación continua entre las Administraciones Públicas, se fomentarán las medidas, en materia de formación, que tiendan a favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral, así como la participación de los empleados públicos con cualquier tipo de discapacidad.

La comisión paritaria será la que determine la forma de acceso y estudie y planifique todo lo relacionado en el presente artículo.

Los empleados del Ayuntamiento de Villarejo de Órbigo tendrán derecho a consultar o utilizar los textos legales en materia laboral que dispongan la corporación, así como el *BOE*, *Boletín Oficial de Castilla y León* y *BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA*.

Artículo 25.-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 del representante legal del personal municipal, dar traslado al personal que ocupe puestos fijos o puestos de trabajo sin Jefatura. Cuando se trate de un cambio dentro del mismo servicio será competencia de su jefatura siempre que se efectué por necesidades del servicio y con conocimiento de los representantes del personal.

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 una vez resuelta la oferta de empleo público del correspondiente año, siempre que se trate de plazas de idéntica categoría.

De todo traslado se dará cuenta al representante del personal municipal con anterioridad a que éste haya sido resuelto.

Capítulo VIII

Retribuciones

Artículo 26.-Conceptos retributivos.

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

Las retribuciones del personal al servicio de la Corporación del Ayuntamiento de Villarejo de Órbigo serán las siguientes:

- Salario base
- Antigüedad
- Complementos de destino y específico
- Plus de disponibilidad
- Pagas extraordinarias
- Complemento personal transitorio

Artículo 27.-Salario base

Es la parte de las retribuciones del trabajador o trabajadora fijado por unidad de tiempo y que se percibe en doce mensualidades.

La cuantía del salario base será la fijada para cada grupo en el Anexo I

Artículo 28.-Antigüedad.

Es la cantidad que percibirá el personal acogido al presente Convenio. Se abonará por cada tres años de servicios, contados desde el 1 de enero de 2018 y devengándose desde el día primero del mes en que se cumpla.

Aquellas personas que hayan prestado sus servicios al Ayuntamiento de Villarejo de Órbigo de forma intermitente, se tendrá en cuenta que cada 36 meses les corresponde el abono de un trienio.

Para el año 2024 se establece en 21,87 euros el valor del trienio. Los años sucesivos se incrementarán de acuerdo con lo especificado en el artículo 7 de este Convenio.

Artículo 29.-Complementos de destino y específico.

Complemento de destino. - Está destinado a retribuir los puestos de trabajo, en función a sus características y será el que para cada categoría se establece en las tablas retributivas del Anexo I.

Complemento específico. - Está destinado a retribuir las condiciones particulares de los puestos de trabajo en atención, a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijado podrá tomarse en consideración dos o más de las condiciones particulares mencionadas que puedan concurrir en el puesto de trabajo y será el que para cada puesto de trabajo se establece en las tablas retributivas del Anexo I.

Artículo 30.-Plus de disponibilidad

A los trabajadores y trabajadoras que se comprometan a prestar servicios, fuera de la jornada laboral ordinaria, cuando se les requiera para ello, mediante acuerdo previo sobre las condiciones en que han de hacerlo, se les compensará con una gratificación de 100 € mensuales.

Artículo 31.-Pagas extraordinarias

Las pagas extraordinarias serán dos al año, y se percibirán en junio y en diciembre, junto a la retribución correspondiente a los meses citados. El importe de cada una de ellas será del 100 % de los conceptos del sueldo base, antigüedad y todos los complementos salariales que mensualmente se cobren de una manera continuada.

Se excluyen de las pagas extraordinarias los conceptos considerados como pluses extrasalariales.

Las pagas extraordinarias de los trabajadores y trabajadoras de las piscinas y del campamento público de Turismo se prorratearán y abonarán mensualmente.

Artículo 32.-Complemento personal transitorio.

Lo percibirán los trabajadores y las trabajadoras que como consecuencia de la entrada en vigor del presente Convenio tengan retribuciones superiores a las que se contemplan en la tabla salarial del Anexo I y será absorbible por futuros incrementos de las retribuciones que se recogen en el mismo.

Artículo 33.-Dietas y kilometraje

El personal laboral del Ayuntamiento de Villarejo de Órbigo que, por necesidades del servicio, tenga que efectuar viajes o desplazamientos dentro del territorio nacional, que le obligue a efectuar

gastos de manutención y/o pernoctar fuera del domicilio, tendrá derecho a recibir una compensación económica en concepto de gastos.

Dietas: Las personas a que alude el artículo primero de este Convenio colectivo, cualquiera que sea su categoría o grupo, tendrán derecho a las dietas que a continuación se relacionan, siempre que estén justificadas y que no sean menores a las que designa el Gobierno a nivel general:

- Dieta por alojamiento: 65,97 euros.
- Dieta por manutención: 37,40 euros.

En los desplazamientos cuya duración sea igual o inferior a un día natural, en general no se percibirán indemnizaciones por gastos de alojamiento ni de manutención salvo cuando, teniendo el desplazamiento una duración mínima de cinco horas, éste se inicie antes de las catorce horas y finalice después de las dieciséis horas, supuesto en que se percibirá el 50 por 100 del importe de la dieta por manutención.

En los desplazamientos cuya duración sea igual o menor a veinticuatro horas, pero comprendan parte de dos días naturales, podrán percibirse indemnizaciones por gastos de alojamiento correspondiente a un solo día y los gastos de manutención en las mismas condiciones fijadas en el siguiente apartado para los días de salida y regreso.

En los desplazamientos cuya duración sea superior a veinticuatro horas se tendrá en cuenta:

- a) En el día de salida se podrán percibir gastos de alojamiento pero no gastos de manutención, salvo que la hora fijada para iniciar la comisión sea anterior a las catorce horas, en que se percibirá el 100 por 100 de dichos gastos, porcentaje que se reducirá al 50 por 100 cuando dicha hora de salida sea posterior a las catorce horas pero anterior a las veintidós horas.
- b) En el día de regreso no se podrán percibir gastos de alojamiento ni de manutención, salvo que la hora fijada para concluir el desplazamiento sea posterior a las catorce horas, en cuyo caso se percibirá, con carácter general, únicamente el 50 por 100 de los gastos de manutención.
- c) En los días intermedios entre los de salida y regreso se percibirán dietas al 100 por 100.

Kilometraje: El personal laboral del Ayuntamiento de Villarejo de Órbigo que, con autorización de la Alcaldía, utilice vehículos de su propiedad en desplazamientos tendrá derecho a la percepción de 0,25 €/Km.

Las cantidades arriba citadas podrán ser superiores siempre que, debidamente justificadas, sean autorizadas por la Alcaldía.

Capítulo IX

Mejoras sociales

Artículo 34.-Anticipos

Todo el personal del Ayuntamiento de Villarejo de Órbigo tendrá derecho a solicitar y a obtener, para el caso que la Corporación considere necesidad acreditada, un anticipo sin interés de hasta dos mensualidades de sus retribuciones. La amortización de dicho anticipo se efectuará en 12 mensualidades, descontado de su nómina.

Artículo 35.-Complemento salarial de incapacidad transitoria

En caso de accidente laboral, enfermedad profesional o enfermedad común, el Ayuntamiento de Villarejo de Órbigo complementará hasta el 100 % del salario bruto ordinario mensual del trabajador o trabajadora, conformado por el salario base y todos los complementos fijos.

Este complemento se abonará desde el primer día de baja y hasta que finalice la situación de IT.

Si bien actualmente no es obligatorio presentar los partes de baja y alta medicas en el Ayuntamiento, si es obligación del trabajador o trabajadora comunicar al Ayuntamiento, por email, por teléfono o por cualquier otro medio, tanto el día que causa baja como el día del alta médica.

Artículo 36.- Seguro de accidentes

El Ayuntamiento concertará una póliza colectiva de seguros que garantice la cobertura de accidentes de trabajo y enfermedad profesional de todo el personal municipal y permita al trabajador o trabajadora causar derechos de indemnización por las siguientes contingencias:

- 50.000 euros, para el supuesto de fallecimiento, gran invalidez, incapacidad permanente absoluta del trabajador o trabajadora ocurrido como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- 30.000 euros para el supuesto de incapacidad permanente total del trabajador o trabajadora ocurrido como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Artículo 37.-Vestuario y herramienta

El Ayuntamiento de Villarejo de Órbigo, facilitará vestuario y calzado apropiado al personal que lo precise para el desempeño de sus funciones.

En su caso, se garantizarán prendas de trabajo adecuadas a la condición de mujer embarazada cuando así se precise.

Todo el personal laboral del Ayuntamiento de Villarejo de Órbigo dispondrá de la herramienta necesaria para realizar su trabajo diario.

Capítulo X

Seguridad y salud laboral

Artículo 38.-Prevención de riesgos laborales

1.- En los centros de trabajo y dependencias municipales se adoptarán las medidas de seguridad e higiene que aseguren las condiciones establecidas en la normativa vigente.

2.- Los empleados públicos tienen derecho a la protección eficaz de su integridad física y a que la empresa desarrolle una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, que permita la observancia y puesta en práctica de las debidas medidas de prevención de riesgos.

3.- El Ayuntamiento de Villarejo de Órbigo elaborará, con la participación del representante sindical, un Plan que garantice la formación y la práctica adecuada en estas materias de todo el personal.

4.- Especialmente se atenderá la formación de los trabajadores y las trabajadoras que inicien en este Ayuntamiento su vida laboral, de aquellos que cambien de puesto de trabajo o de aquellos que hayan de aplicar nuevas técnicas, nuevos equipos o nuevos materiales.

5.- El empleado público estará obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada laboral.

Artículo 39.-Delegado de prevención y salud laboral.

1.- Los Delegados de prevención son los representantes de los trabajadores y las trabajadoras con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

2.- En el Ayuntamiento de Villarejo de Órbigo el Delegado de Prevención será el designado por y entre los Delegados de personal.

3.- Las competencias y obligaciones del Delegado de prevención vienen determinadas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre y entre otras son:

- a) Colaborar con la Corporación municipal en la mejora de la acción preventiva.
- b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores y las trabajadoras en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- c) Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

4.- Los empleados públicos del Ayuntamiento de Villarejo de Órbigo, tendrán derecho a una revisión médica anual.

Capítulo XI

Derechos sindicales

Artículo 40.-Derechos del Delegado de personal

El Delegado de personal y representante legal de los empleados del Ayuntamiento, tendrán todas las garantías reconocidas en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley de Órganos de Representación.

a) El Ayuntamiento pondrá a disposición del Delegado de personal un local adecuado provisto de teléfono, mobiliario, material de oficina y demás medios necesarios para desarrollar su actividad sindical representativa. Tendrán derecho asimismo a la utilización de fotocopiadora para uso de estos en aquellas materias relacionadas con su actividad representativa, de información o comunicación.

b) El Ayuntamiento facilitará al Delegado de personal, tablones de anuncios en lugares visibles, para que bajo su responsabilidad coloque cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar.

c) El Delegado de personal, tendrán derecho a llevar asesoramiento a todas las reuniones que se produzcan en el Ayuntamiento, Comisión paritaria o Comisión negociadora.

d) El Delegado de personal gozará de una protección que se extienda, en el orden temporal, desde el momento de su proclamación como candidato hasta cuatro años después del cese de su cargo de representación.

Capítulo XII

Faltas y sanciones

Artículo 41.-Faltas.

1.- El personal laboral podrá ser sancionado por los órganos competentes del Ayuntamiento de Villarejo de Órbigo en virtud de incumplimientos laborales que sean imputables a los mismos, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en este artículo y sin perjuicio de la genérica tipificación de los incumplimientos contractuales graves y culpables que a efectos de despido disciplinario se recoge en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores,

2.- Las faltas disciplinarias del personal laboral cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo podrán ser: Leves, graves y muy graves.

a) Serán faltas leves:

- 1.- La ligera incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.
- 2.- El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
- 3.- La no comunicación con la debida antelación de la falta justificada al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- 4.- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días al mes.
- 5.- Las faltas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días en un mes.
- 6.- El descuido en la conservación de los locales, material y documentos del servicio.
- 7.- En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable que no conlleve perjuicios graves para el servicio y los incumplimientos dolosos de obligaciones laborales no susceptibles de tipificación como faltas graves o muy graves.

b) Serán faltas graves:

- 1.-La falta de disciplina en el trabajo, o de respeto debido a los superiores, subordinados o cualquier otro.
- 2.-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 derivar perjuicios graves para el servicio.
- 3.-La desconsideración con el público en el desarrollo del trabajo.
- 4.-El incumplimiento o abandono de las normas o medidas de seguridad de higiene en el trabajo establecidas, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud o integridad física del trabajador o trabajadora o de otros trabajadores o trabajadoras.
- 5.-La falta de asistencia al trabajo de tres días al mes sin causa justificada.
- 6.-Las faltas de puntualidad sin causa justificada más de cinco días y menos de diez días al mes.
- 7.-El abandono del trabajo sin causa justificada, salvo en los supuestos de desobediencia o indisciplina por apreciarse en ellos una falta muy grave.
- 8.-La simulación de enfermedad o accidente.
- 9.-La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores o trabajadoras, en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
- 10.-La disminución voluntaria y continuada del rendimiento de trabajo normal.
- 11.-La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material y documentos del servicio.
- 12.-El ejercicio de actividades profesionales compatibles, públicas o privadas, sin haber solicitado el reconocimiento de la oportuna compatibilidad.
- 13.-La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
- 14.- La obstaculización o impedimento del ejercicio de las funciones de sus compañeros o subordinados, así como los actos, omisiones o conductas de cualquier naturaleza dirigidos a conseguir el desprestigio de aquellos, tanto en el ámbito personal como en el laboral.
- 15.- La realización de actos y el mantenimiento de comportamientos frecuentes que de forma reiterada y sistemática busquen premeditadamente socavar la dignidad de la persona y perjudicarla moralmente, sometiéndola a un entorno de trabajo discriminatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

c) Serán faltas muy graves:

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 54 del Real Decreto Legislativo 2/2015, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se considerarán faltas muy graves las enumeradas como tales en el artículo 95 del Real Decreto Legislativo 5/2015, Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público. Los incumplimientos contractuales graves y culpables siguientes:

1.-El fraude, la falsedad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas. En general, cualquier conducta constitutiva de delito doloso relacionada con el ejercicio de las funciones profesionales.

2.-La manifiesta insubordinación o desobediencia individual o colectiva.

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

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

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

6.-El ejercicio de actividades públicas o privadas incompatibles con el desempeño de trabajo para el Ayuntamiento de Villarejo de Órbigo.

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

8.-La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza dentro de un período de seis meses.

9.- Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, sexo, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual en todas sus variantes.

10.- El acoso o la situación en que se produce un comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado a una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad del trabajador o trabajadora, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo (Directiva 2002/73/CE).

11.- El Mobbing o conjunto de comportamientos, acciones o conductas ejercidas por una o diversas personas de forma sistemática y a lo largo del tiempo, destinadas a dañar la integridad física y psicológica de una o más personas, con un desequilibrio de fuerzas, con el objetivo de destruir su reputación y sus redes de comunicación y perturbar el ejercicio de sus funciones aprovechando las deficiencias en el sistema organizativo con un objetivo final de fustigar, agobiar, reducir, acobardar, y romper la resistencia psicológica de la víctima para que abandone el lugar de trabajo mediante la baja, la renuncia o despido procedente.

12.- Si unos hechos o actos fueran subsumibles en diferentes tipos disciplinarios, será aplicable el que implique la sanción disciplinaria más grave, valorándose la concurrencia a los efectos de la graduación de la sanción, que en todo caso será única.

Artículo 42.-Sanciones

1.- 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 no tendrá el carácter de sanción y se realizará con independencia de que se sancione o no la infracción disciplinaria correspondiente. Este criterio general se establece igualmente para las faltas graves y muy graves.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dos días hasta un mes.
- Suspensión del derecho de concurrir a pruebas selectivas de promoción interna y concursos de traslados por un período de uno a dos años.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de un mes y un día a tres meses.
- Inhabilitación para la promoción interna y participación en concursos de traslado por un período de dos a seis años.
- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
- Despido.

Artículo 43.-Procedimiento sancionador

1.- Las infracciones muy graves prescribirán a los tres años, las graves a los dos años y las leves a los seis meses; las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los tres años, las impuestas por faltas graves a los dos años y las impuestas por faltas leves al año.

El plazo de prescripción de las faltas comenzará a contarse desde que se hubieran cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas. El de las sanciones, desde la firmeza de la resolución sancionadora.

2.- Los jefes o superiores que toleren o encubran las faltas de sus subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente habida cuenta de la que se imponga a al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad del Centro de la acción de dichos jefes o superiores.

3.- Los empleados públicos podrán dar cuenta por escrito, directamente o a través de su representante, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral.

Capítulo XIII

Derechos fundamentales de los trabajadores y trabajadoras

Artículo 44.-Principio de igualdad

Ambas partes se comprometen a velar por la igualdad de retribuciones para trabajos de igual valor y por la no discriminación por ninguno de los supuestos contemplados en el artículo 14 de la Constitución Española.

Artículo 45.-Principio de 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, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

Artículo 46.-Planes de igualdad

El Ayuntamiento está obligado a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

Artículo 47.-Acoso sexual y acoso por razón de sexo

Todos los trabajadores y las trabajadoras tienen derecho a la igualdad de trato entre hombres y mujeres, a la intimidad, y a ser tratados con dignidad y no se permitirá ni tolerará el acoso sexual, ni el acoso por razón de sexo, en el ámbito laboral, asistiéndoles a los afectados el derecho de presentar denuncias.

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Civil, constituye “acoso sexual” cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye “acoso por razón de sexo” cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

La persona víctima de acoso sexual podrá dar cuenta, de forma verbal o por escrito, a través de su representante o directamente, a la Corporación Municipal de las circunstancias del hecho concurrente, el sujeto activo del acoso, las conductas, proposiciones o requerimientos en que haya podido concretarse y las consecuencias negativas que se han derivado o en su caso, pudieran haberse derivado. La presentación de la denuncia dará lugar a la apertura de diligencias por parte del Ayuntamiento, para verificar la realidad de las Imputaciones efectuadas e impedir la continuidad del acoso denunciado; las averiguaciones se efectuarán en el plazo de 10 días, sin observar ninguna otra formalidad que la audiencia de los intervinientes, guardando todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado será considerada siempre falta muy grave, si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.

Los representantes de los trabajadores y las trabajadoras deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y las trabajadoras frente al mismo y la información a la Corporación Municipal de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Artículo 48.-Acoso laboral

Se define el acoso laboral o “Mobbing” como un conjunto de comportamientos, acciones o conductas ejercidas por una o varias personas de forma sistemática y recurrente, durante un

tiempo prolongado, por acción u omisión, sobre una o más personas en el lugar de trabajo, destinadas a dañar su integridad física o psicológica, con el objetivo de destruir su reputación y sus redes de comunicación y perturbar el ejercicio de sus funciones con un objetivo de fustigar, agobiar, reducir, acobardar, y romper la resistencia psicológica de la víctima para que abandone el lugar de trabajo mediante la baja, la renuncia o despido procedente. Se consideran de igual manera aquellos comportamientos, acciones o conductas con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad del trabajador o trabajadora, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

El Ayuntamiento de Villarejo de Órbigo tomará las medidas oportunas para proteger a los empleados ante conductas de acoso laboral, estableciendo vías para su denuncia, para la protección de la integridad física y/o psicológica del empleado y para la amonestación y/o la imposición de sanciones a la(s) persona(s) responsable(s) del acoso.

Artículo 49.-Jubilación

La jubilación ordinaria y el régimen jurídico aplicable a la misma será el establecido en la normativa general de la Seguridad Social.

El personal del Ayuntamiento de Villarejo de Órbigo sujeto al presente Convenio podrá acogerse a la jubilación parcial en los términos previstos en la ley.

Disposición adicional primera

Los atrasos, si los hubiere, derivados de la aplicación de las tablas salariales del Convenio se abonarán en el plazo máximo de treinta días, a partir de su aprobación en el Pleno Municipal.

Disposición adicional segunda

En el texto del Convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existente, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

Disposición final

En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la Ley de Bases de Régimen Local; Legislación del Estado y de la Comunidad Autónoma de Castilla y León; Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público; Estatuto de los Trabajadores; Ley de órganos de Representación; Ley Orgánica de Representación Sindical; Ley de Conciliación de Vida Laboral y Familiar; Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y a lo que en cada momento establezca la legislación vigente.

ANEXO I
TABLAS SALARIALES 2024

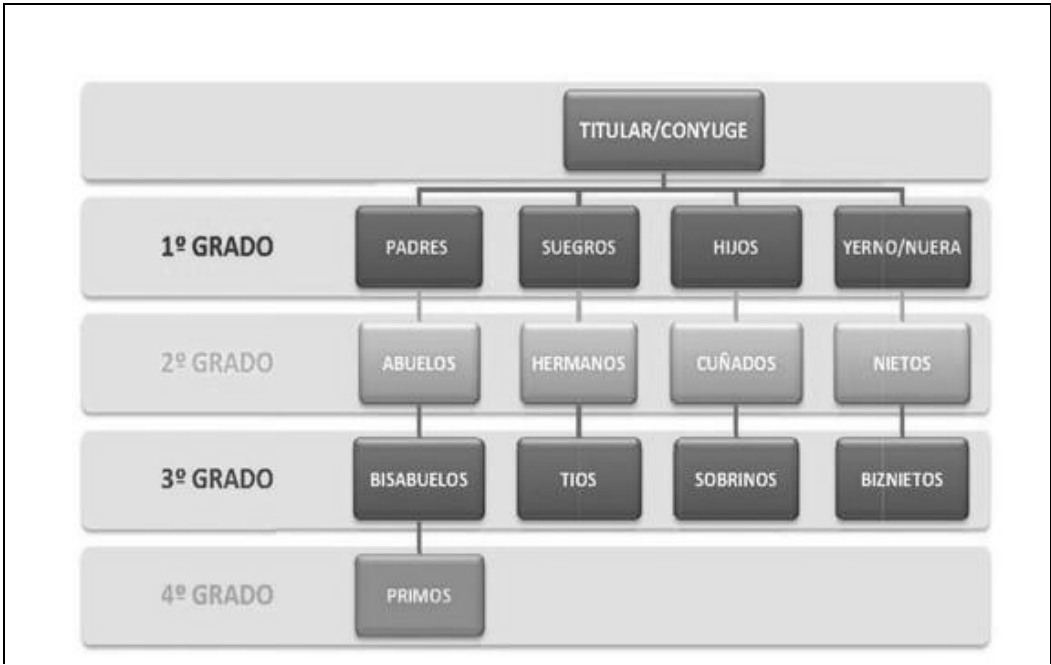
AYUNTAMIENTO VILLAREJO DE ÓRBIGO
TABLAS SALARIALES ACTUALIZADAS (2024)

SERVICIO DENOMINACIÓN	GRUPO	RETRIBUCIONES		
		SALARIO BASE	COMPLEMENTO DESTINO	COMPLEMENTO ESPECÍFICO
ESCUELA MÚSICA PROFESOR	1	16,35 (HORA)		
GUARDERÍA DIRECTOR	2	1311,54	49,18	345,94
GUARDERÍA SUBDIRECTOR	3	1136,66	37,70	164,99
GUARDERÍA EDUCADOR INFANTIL	3	1136,66	37,70	12,65
RECOGIDA BASURAS CONDUCTOR/A	3	1136,66	37,70	344,38
BIBLIOTECA Y ARCHIVO BIBLIOTECARIA	3	1136,66	37,70	127,73
PARQUES Y JARDINES JARDINERO/A	3	1136,66	37,70	222,58
GUARDERÍA COCINERO/A LIMPIADOR/A	4	1114,80	36,07	120,15
MÚLTIPLES OFICIAL 1º	4	1114,80	36,07	260,22
POLIDEPORTIVO ENCARGADO	4	1114,80	36,07	295,69
PISCINAS SOCORRISTA TAQUILLERO/A LIMPIADOR/A	4	1114,80	36,07	
MÚLTIPLES PEÓN	5	1047,63	34,31	144,23
RECOGIDA BASURAS PEÓN	5	1047,63	34,31	391,86
LIMPIEZA LIMPIADOR/A	5	1037,24	33,97	

ANEXO II

Horas extraordinarias
Compensación económica (hora realizada)
Día laborable: (salario-día) / (horas jornada-día) = resultado x 2
Nocturna, domingo o festivo: (salario-día) / (horas jornada-día) = resultado x 2,5

GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD



FIRMAS

REPRESENTANTES DEL AYUNTAMIENTO		
Alcalde D. José Manuel Acebes Alonso		Concejal delegado de Personal y Régimen Interior D. Balbino Santos Martínez
Concejal Dª Sabina Mielgo Prieto		Concejal Dª María del Pilar Álvarez Gallego
REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS		
CSIF		UGT
Dª. Elena José García Fraile	D. Agustín Vega Luengo	Dª. Sandra Cuevas Pérez