



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de 15 de diciembre de 2021 de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone la inscripción en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y la publicación del convenio colectivo del personal laboral del Excelentísimo Ayuntamiento de Belorado (Burgos). (C.C. 09100362012021).

Visto el texto del convenio colectivo suscrito, de una parte, por los representantes de la Corporación Municipal y de otra por los representantes legales del personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Belorado (Burgos) presentado en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 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, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (BOE de 12/06/2010) y 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 Orden EYH/1139/2017, de 20 de diciembre (BOCYL de 22/12/2017), por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo.

Esta Oficina Territorial de Trabajo acuerda:

Primero. – Ordenar la inscripción del citado acuerdo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. – Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos.

En Burgos, a 15 de diciembre de 2021.

La jefa de la Oficina Territorial de Trabajo,
Florentina Saiz Saiz

* * *



I CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL
AYUNTAMIENTO DE BELORADO

ÍNDICE. –

Preámbulo.

Capítulo I. – Disposiciones generales.

Artículo 1. – Mesa de Negociación.

Artículo 2. – Ámbito funcional.

Artículo 3. – Ámbito temporal.

Artículo 4. – Publicidad.

Artículo 5. – Principio de igualdad de oportunidades, de trato y no discriminación por razón de género.

Artículo 6. – Acoso sexual y por razón de sexo.

Capítulo II. – Comisión Paritaria de aplicación e interpretación.

Artículo 7. – Comisión Paritaria, composición y funciones.

Capítulo III. – Organización de las condiciones de trabajo, clasificación del personal, provisión de vacantes y contrataciones.

Artículo 8. – Relaciones de puesto de trabajo. (R.P.T).

Artículo 9. – Clasificación del personal.

Artículo 10. – Bolsa de empleo.

Artículo 11. – Oferta de empleo público.

Capítulo IV. – Jornada laboral, calendario, vacaciones, permisos y licencias.

Artículo 12. – Jornada de trabajo.

Artículo 13. – Tiempo efectivo.

Artículo 14. – Descanso diario.

Artículo 15. – Trabajo en periodo nocturno.

Artículo 16. – Vacaciones anuales.

Artículo 17. – Licencias y permisos.

Artículo 18. – Permisos por conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Artículo 19. – Excedencias por motivos de conciliación.

Artículo 20. – Permiso por razón de violencia de género.

Artículo 21. – Protección de la intimidad.

Capítulo V. – Regulaciones económicas.

Artículo 22. – Plus Festivos.

Artículo 23. – Retribuciones complementarias.

Artículo 24. – Gratificación extraordinarias por servicios prestados.

Artículo 25. – Incremento de las retribuciones.

Artículo 26. – Pagas extraordinarias.

Artículo 27. – Dietas.



Artículo 28. – Kilometraje.

Artículo 29. – Asistencia a juicios.

Artículo 30. – Antigüedad.

Artículo 31. – Premios de antigüedad.

Capítulo VI. – Regulaciones socio-económicas.

Artículo 32. – Asistencia jurídica.

Artículo 33. – Seguro de accidente laboral.

Artículo 34. – Responsabilidad civil o penal.

Artículo 35. – Anticipos.

Artículo 36. – Jubilación anticipada.

Capítulo VII. – Ayudas asistenciales.

Artículo 37. – Ayudas por estudios.

Artículo 38. – Accidentes o enfermedad derivados del servicio.

Artículo 39. – Prestaciones sociales.

Artículo 40. – Bajas laborales.

Artículo 41. – Carnet de conducir.

Artículo 42. – Vehículo de empresa.

Artículo 43. – Ropa de trabajo.

Artículo 44. – Elementos de protección individual.

Capítulo VIII. – Formación y seguridad e higiene.

Artículo 45. – Servicio activo.

Artículo 46. – Promoción profesional y cursos de reciclaje.

Artículo 47. – Seguridad e higiene.

Artículo 48. – Traslado de puesto de trabajo por razones de salud.

Artículo 49. – Reconocimientos médicos.

Capítulo IX. – Derechos sindicales.

Artículo 50. – Derechos sindicales y garantía personales.

Disposiciones adicionales. –

Disposición primera.

Disposición segunda.

Disposición tercera.

Disposición cuarta.

Disposición quinta.

Anexo I. – Grupos profesionales.

Anexo II. – Tablas salariales.

Anexo III. – Retenes y guardias.

Anexo IV. – Jornadas especiales.



I CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL
AYUNTAMIENTO DE BELORADO

PREÁMBULO

De conformidad con lo establecido en el artículo 32 de la Ley 9/1987, de 12 de mayo (B.O.E. de 17 de junio de 1987) y en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (B.O.E. de 24 de octubre) el presente convenio tiene por objeto establecer las condiciones socioeconómicas y de servicios del personal laboral perteneciente al Ayuntamiento de Belorado.

CAPÍTULO I. – DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. – Mesa de negociación.

La negociación del presente convenio tiene lugar entre la representación paritaria formada por la representación legal de los trabajadores/as delegado de personal por CC.OO. y del Ayuntamiento de Belorado, reconociéndose las partes su capacidad legal para llegar a acuerdos.

Artículo 2. – Ámbito funcional.

Los preceptos de este convenio obligan al Ayuntamiento de Belorado y al personal laboral, con contrato fijo, indefinido, eventual y/o temporal, que presta sus servicios en este Ayuntamiento, sin perjuicio de las especificaciones en él indicadas.

Artículo 3. – Ámbito temporal.

1. Este convenio tendrá carácter temporal y será sometido a la consideración municipal para su aprobación en la primera sesión plenaria que se celebre con posterioridad a su firma.

2. La vigencia del convenio se establece hasta el 31 de diciembre de 2024, pudiendo ser denunciado por cualquiera de las partes dentro de los dos meses inmediatos anteriores a la terminación de su vigencia. Agotada su vigencia sin que se hubiera producido denuncia expresa, se considerará tácitamente prorrogado.

3. De producirse o no denuncia, el presente convenio se entenderá prorrogado, hasta la firma de otro que lo sustituya, manteniéndose en vigor para todas las partes.

4. La entrada en vigor de este acuerdo implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha, quedando no obstante subordinadas a cualquier disposición normativa de carácter general jerárquicamente superior que resulte de aplicación sin perjuicio, en todo momento, de la aplicación de la legislación vigente.

Artículo 4. – Publicidad y entrada en vigor.

El presente convenio será publicado en el Boletín Oficial de la Provincia entrando en vigor a partir del día siguiente al de su publicación, desplegando su efectividad con efectos retroactivos desde el 1 de enero del 2021, a excepción de lo dispuesto en materia de horas extras, pluses, antigüedad y ayudas sociales.



Artículo 5. – Principio de igualdad de oportunidades, de trato y no discriminación por razón de género.

Las partes firmantes de este convenio, se comprometen a garantizar la igualdad y no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad o cualquier otra circunstancia personal o social, y por el contrario, velar porque la aplicación de las normas laborales no incurran en supuestos de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

Por tanto, en consonancia con la legislación vigente los y las representantes del personal laboral vigilarán el cumplimiento de las siguientes normas:

- a) Que no figure en las condiciones de contratación ningún requisito que suponga discriminación por sexo y/o condición.
- b) Que no se produzcan diferencias en las denominaciones de los puestos de trabajo en función del sexo y/o condición.
- c) Que nadie de la plantilla de este Ayuntamiento podrá ser objeto de decisiones y/o condiciones, o cualquier clase de medidas, que comporten un trato discriminatorio en materia de salarios, promoción, conservación del puesto de trabajo, etc., en razón de su sexo y/o condición.
- d) No podrán ser objeto de discriminación o despido por cuestiones relativas a su intimidad.
- e) Se evitará en la redacción del convenio el lenguaje sexista, así como el uso del masculino genérico intentando usar un lenguaje inclusivo.

Artículo 6. – Acoso sexual y por razón de sexo.

El Ayuntamiento de Belorado se compromete a trabajar en materia de prevención e intervención en caso de acoso sexual y por razón de sexo, durante el periodo de vigencia del presente convenio. Se realizarán sesiones de información y sensibilización dirigidas a todo el personal, sobre las medidas preventivas y de denuncia contempladas en el protocolo.

CAPÍTULO II. – COMISIÓN PARITARIA DE APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN

Artículo 7. – Comisión Paritaria, composición y funciones.

Dentro de los 15 días siguientes a la aprobación del presente convenio, se constituirá una Comisión Paritaria, como órgano específico de vigilancia, interpretación y mediación, que tendrá su sede en el Ayuntamiento de Belorado.

Toda persona que se vea afectada por este convenio tendrá derecho a plantear sus quejas y reclamaciones a la Comisión Paritaria, bien directamente y por escrito ante el Ayuntamiento o bien a través de las personas encargadas de la representación del personal.

La Comisión Paritaria estará integrada por cuatro miembros, dos en representación de la Corporación Municipal y dos en representación de los trabajadores/as. Por parte de



la Corporación Municipal formará parte de la Comisión Paritaria el concejal de Personal y otro corporativo designado al efecto. Por parte de los/as trabajadores/as formará parte de la Comisión Paritaria el/la representante de los trabajadores/as y un miembro designado por el propio representante de los trabajadores/as. Actuará como secretario/a el que lo sea de la Corporación.

Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones acompañadas de dos personas como máximo que desarrollen funciones de asesoramiento. Serán designadas libremente cada una de ellas y tendrán voz, pero no voto, pudiendo ser personas ajenas al Ayuntamiento. Los miembros de la Comisión Paritaria tendrán durante su mandato las horas necesarias para el cumplimiento de sus funciones.

Dicha Comisión tendrá como principal función la interpretación y aplicación de su articulado, así como la vigilancia del cumplimiento de lo establecido en el mismo, todo ello, sin perjuicio de las facultades que corresponden a la Administración Municipal y en su caso, a la jurisdicción laboral.

Son funciones de la Comisión Paritaria:

- a) La interpretación, estudio, vigilancia y grado de cumplimiento de las cláusulas de este convenio.
- b) Actualización y puesta al día de las normas del presente convenio cuando su contenido resultase afectado por disposiciones legales o reglamentarias.
- c) La definición de los diferentes niveles de los puestos de trabajo, las posibles nuevas categorías profesionales no recogidas en la R.P.T., que sean necesarias por las necesidades de la organización de los servicios.
- d) Intervenir previamente en la solución de conflictos, tanto individuales como colectivos que se planteen en el ámbito del convenio. Se entenderá agotada esta mediación cuando planteado el conflicto ante la Comisión Paritaria no se alcance un acuerdo en el plazo de un mes.
- e) La corrección de errores materiales, numéricos aritméticos de redacción y ortográficos.
- f) Actualizar el contenido del convenio, cuando pueda resultar afectado por cambios normativos o acuerdos o pactos suscritos entre la Administración y los sindicatos que resulten más favorables.
- g) La Comisión Paritaria vigilará que las personas que realicen funciones de voluntariado, alumnado en prácticas, en formación o personal becado en el Ayuntamiento, no ocupen puestos de trabajo, estén o no creados de antemano.
- h) Participación en la determinación de la oferta de empleo público laboral de este Ayuntamiento.
- i) Otras que se le atribuyan expresamente en el presente convenio.

La Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes previa convocatoria, dentro de los diez días hábiles siguientes a esta solicitud. Se incluirán en el orden del día aquellos asuntos que hayan sido comunicados previamente.



Los acuerdos se adoptarán por mayoría entre las partes y tendrán la misma validez y eficacia que lo pactado en el presente convenio, quedando reflejados en el acta correspondiente a cada reunión. En caso de desacuerdos, se reflejará de forma sucinta en las actas, las propuestas particulares de las partes.

La Comisión Paritaria podrá recabar toda clase de información necesaria relacionada con las cuestiones de su competencia, información que no podrá ser denegada cuando obedezca a petición expresa y motivada por una de las partes.

La Administración facilitará los medios personales y materiales necesarios para el funcionamiento de dicha Comisión.

La Comisión Paritaria podrá establecer su propio reglamento de funcionamiento interno si así lo acuerda y subsanará de oficio los errores que se detecten en la redacción de este convenio.

CAPÍTULO III. – ORGANIZACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO, CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL, PROVISIÓN DE VACANTES Y CONTRATACIONES

La organización del trabajo es una facultad de la Administración Municipal quien la ejerce a través de la Alcaldía en su condición de jefe de Personal sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, negociación e información reconocidas a los empleados/as municipales en la legislación vigente.

Artículo 8. – Relaciones de puesto de trabajo (R.P.T.).

1. Este Ayuntamiento elaborará una relación de puestos de trabajo (R.P.T.) del personal, debidamente descritos y clasificados por áreas, servicios o departamentos, grupos y categorías, con participación y negociación de la Comisión Paritaria, a la que se le dará la correspondiente publicidad y plazo de reclamaciones, de conformidad con la legalidad vigente.

2. Establecida dicha relación, cualquier modificación posterior que se produzca será pactada igualmente con la Comisión Paritaria.

Artículo 9. – Clasificación del personal.

1. El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio será clasificado en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

2. La clasificación se realizará en grupos, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen en cada puesto.

3. Podrán establecerse, dentro de los grupos profesionales, áreas funcionales, entendiéndose por estas las que agrupan, unitariamente, el conjunto de contenidos y tareas que por su naturaleza se encuadran dentro de una determinada profesión, oficio o rama de actividad profesional.

4. La pertenencia a un grupo profesional y área funcional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los mismos, sin más limitaciones



que las derivadas de la exigencia de titulaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional contemplados, en su caso, en la relación de puestos de trabajo.

5. La categoría profesional se define por su pertenencia a un grupo profesional y recogerá de manera no exhaustiva las actividades propias de la misma, de acuerdo con la organización y ordenación de los procesos de trabajo.

6. Para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías equivalentes, que solo será posible si existiesen razones técnicas, esta deberá estar justificada por necesidades imprevisibles de la actividad debiendo argumentarse debidamente a la persona afectada. Y siempre tendrá derecho a percibir la diferencia de las retribuciones complementarias entre su nuevo puesto y el que anteriormente ocupaba. El Ayuntamiento deberá comunicar esta situación a los representantes del personal.

7. Por el Ayuntamiento se facilitará la promoción interna consistente en el ascenso desde un grupo a otro inmediato superior. Para participar en esta promoción interna se estará a lo dispuesto en los acuerdos firmados entre los sindicatos y el gobierno.

Artículo 10. – Bolsa de empleo.

Podrá crearse una bolsa de empleo, mediante convocatoria específica, para cubrir puestos de trabajo con carácter interino o laboral temporal y para realizar sustituciones del personal en caso de vacaciones o bajas por enfermedad prolongadas.

Las personas aspirantes no seleccionadas que hayan superado el procedimiento de selección se incorporarán a la bolsa de empleo en la que sus integrantes aparecerán según el orden de prelación resultante. En caso de empate, las bases de cada bolsa determinarán el criterio de desempate.

A la referida lista se acudirá para cubrir plazas con carácter temporal, pertenecientes a las distintas categorías y puestos.

Para la sustitución por bajas o vacaciones del personal habrá un llamamiento en las siguientes 48 horas, siendo el puesto vacante sustituido desde el primer día, para poder garantizar la continuidad del servicio.

Artículo 11. – Oferta de empleo público.

Las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal, serán objeto de la oferta de empleo público, o a través de otro instrumento similar de gestión de la provisión de las necesidades de personal, lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas.

La Corporación formulará públicamente su oferta de empleo público, oído el Comité de Empresa. En ella se determinarán:

- a) Los puestos reservados para promoción interna y carrera administrativa.
- b) Los puestos de trabajo que podrán ser ocupados por personal funcionario, laboral o indistintamente.



Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujeres y hombres.

La presencia en este órgano será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse la representación.

No habrá una convocatoria de plazas para una misma categoría o puesto de trabajo mientras exista personal con jornada inferior a la completa.

CAPÍTULO IV. – JORNADA LABORAL, CALENDARIO, VACACIONES,
PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 12. – Jornada de trabajo. Calendario laboral.

1. La jornada ordinaria de trabajo en oficinas municipales (para atención al público) queda establecida con carácter general de lunes a viernes de 9 a 14:30 horas sin perjuicio de que el resto de las horas hasta completar la jornada laboral se desarrollen de lunes a viernes. Los trabajos que por sus características requieran un horario distinto, como: Centro de educación infantil (jardín de infancia), coordinador de deportes y juventud, monitores deportivos, piscinas, centro ocupacional, biblioteca, oficina de turismo, talleres, limpieza, centro de ocio, cine-teatro, centro juvenil, obras, almacenes y todos aquellos servicios que requieran una jornada partida, horario de tarde o fines de semana recibirán su calendario laboral antes del 1 de diciembre del ejercicio anterior.

2. El horario podrá sufrir modificaciones siempre y cuando el personal y la Administración lleguen a un acuerdo previo.

3. Desde el 1 de enero de 2021, la jornada ordinaria de trabajo máxima será de 1.627,5 horas anuales, con un promedio semanal de 37,5 horas, a realizar en jornadas de trabajo de 7,5 horas diarias. Se elaborará un calendario laboral y de vacaciones anuales que se entregará a todo el personal laboral. Siempre y cuando la Ley lo permita se podrán negociar jornadas inferiores anuales en el marco de este convenio colectivo dentro de la Comisión Paritaria.

Descontados los festivos siguientes: Todos los sábados y domingos, 22 días de vacaciones, 14 fiestas oficiales, 24 y 31 de diciembre y el viernes de Gracias y lunes «Del Soto».

El Ayuntamiento se compromete a poner en marcha calendarios con una jornada semanal de 35 horas semanales a partir del 1 de enero de 2023. Siempre en el caso de cumplir con la regla de gasto aprobada por los presupuestos.

4. A aquellos trabajadores/as que por las especiales características de su puesto precisen de la elaboración de un calendario anual de trabajo les será elaborado uno de conformidad con los criterios que previamente se hayan fijado previa negociación con la representación sindical.

El calendario será aprobado por la Alcaldía o concejal/a en quien delegue antes del 31 de enero del año que corresponda.



Artículo 13. – Tiempo efectivo.

1. Se entiende que el tiempo necesario para recoger, ordenar o guardar las ropas, materiales y demás útiles de trabajo, es tiempo de trabajo efectivo.

2. Dentro del concepto de trabajo efectivo se entenderán comprendidos como jornada ordinaria de trabajo, los tiempos horarios empleados como pausas reglamentarias, desplazamientos y otras interrupciones derivadas de normas de seguridad e higiene o de la propia organización de trabajo.

3. El tiempo empleado en juzgados, centros municipales o de cualquier otra Administración por situación relacionada con la función desempeñada, se considerará como tiempo efectivo de trabajo.

4. El tiempo empleado en viajes por motivos de trabajo será contado como efectivo desde la hora de citación por el servicio hasta la hora de llegada, salvo los periodos que estuvieran sujetos a dietas.

5. El descanso semanal será de 48 horas consecutivas, preferentemente en sábado y domingo. Queda exceptuado el personal que presta su servicio en el servicio de turismo que el descanso mínimo será de 36 horas.

Artículo 14. – Descanso diario.

Se dispondrá de un descanso diario de 30 minutos retribuido, dentro de la jornada laboral, sin que ello signifique que el servicio quede desatendido. Dicho descanso tendrá la consideración de tiempo efectivo a todos los efectos. Este derecho se generará a partir de las cinco horas de trabajo ininterrumpido.

Artículo 15. – Trabajo en periodo nocturno.

Se entenderá como trabajo nocturno el servicio prestado desde las 22:00 horas hasta las 6:00 horas del día siguiente.

Artículo 16. – Vacaciones anuales.

En lo relativo a vacaciones y licencias se estará a lo dispuesto en el Decreto 59/2013, de 5 de septiembre, por el que se regula la jornada, el horario, las vacaciones, los permisos y las licencias del personal funcionario y laboral al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, (BOCyL de 11/09/2013). Cualquier modificación de este Decreto que beneficie a la plantilla será aplicable al personal laboral de Belorado previo estudio y aprobación de la Comisión Paritaria. Además de lo dispuesto en este artículo:

1. Todo el personal afectado por el presente convenio tendrá derecho al disfrute en cada año completo de servicio de un periodo anual de vacaciones retribuidas de 22 días laborales, o la parte proporcional del tiempo trabajado, que, como regla general, se disfrutarán preferentemente entre los meses de junio a septiembre, ambos incluidos, en periodos mínimos de 7 días naturales consecutivos, siempre que sea compatible con las necesidades del servicio.



El personal cuyo calendario contemple un periodo anual de vacaciones retribuidas de 22 días laborales tendrá derecho a disfrutar, a partir del mes siguiente, en el caso de tener completados los años necesarios de antigüedad:

- Quince años de servicios: Veintitrés días hábiles.
- Veinte años de servicios: Veinticuatro días hábiles.
- Veinticinco años de servicios: Veinticinco días hábiles.
- Treinta o más años de servicios: Veintiséis días hábiles.

Para la distribución de los turnos se procederá del siguiente modo:

Se procurará que la distribución de los turnos se efectúe de común acuerdo entre el personal, cumpliendo los criterios, que en orden al buen funcionamiento del servicio plantee la persona responsable de la Concejalía que corresponda al puesto que solicita las citadas vacaciones.

En cualquier caso, se elegirá turno en primer lugar, por orden de antigüedad y en segundo lugar por categoría laboral. Si el desacuerdo continuase entre las mismas personas para ejercicios posteriores, prevalecerá la elección de quien haya tenido que ceder inicialmente estableciéndose en lo sucesivo un sistema rotatorio para los años posteriores.

2. El periodo o periodos vacacionales anuales no podrán acumularse con los días de asuntos propios.

3. Si por necesidades ineludibles del servicio el personal no pudiera disfrutar de sus vacaciones en el periodo comprendido entre junio y septiembre tendrán derecho a una compensación de 5 días por el mes de vacaciones y de tres si son 16 los días naturales disfrutados fuera del periodo anterior.

4. Una vez solicitadas y autorizadas las vacaciones, cuando el personal se encuentre en situación de baja debidamente justificada en el momento de iniciar el periodo vacacional, incluido el mismo día de su inicio, podrá solicitar el cambio de fecha siempre que esta se pretenda llevar a efecto dentro del año natural correspondiente.

5. Podrá procederse a la interrupción del periodo o periodos vacacionales, pudiendo disfrutarse de los mismos con posterioridad siempre dentro del año natural, cuando se produzca internamiento hospitalario, conleve o no declaración de una situación de incapacidad transitoria, siempre y cuando supere el 50% de la duración del periodo vacacional que se estuviere disfrutando, previa solicitud a la que deberá acompañarse la documentación acreditativa de esta descrita situación.

6. En caso de que las vacaciones anuales estuviesen programadas de antemano y no las pudiese disfrutar por incapacidad laboral transitoria, podrá disfrutarlas en fechas distintas o durante los primeros 6 meses del ejercicio siguiente.

7. Las parejas de hecho o relación análoga, cuando las dos partes se acojan a este convenio, tendrán derecho a disfrutar sus vacaciones en el mismo periodo, mientras se garantice el servicio.



8. Las vacaciones anuales podrán acumularse al permiso por maternidad, paternidad, adopción y lactancia, aun habiendo expirado el año natural al que correspondan, previa solicitud con veinte días de antelación.

9. Sin perjuicio de lo anterior y para todo el personal se podrán disfrutar las vacaciones hasta el 31 de enero del año siguiente.

10. Durante el período o períodos de vacaciones se tendrá derecho a la totalidad de las retribuciones básicas.

11. A efectos de determinar el periodo computable para el cálculo de las vacaciones anuales, las ausencias del trabajo por motivos independientes de la voluntad del empleado público, tales como enfermedad, accidente, maternidad o paternidad, computarán como servicios efectivos.

12. Se tendrá derecho a la acomodación del disfrute de las vacaciones en caso de embarazo y hasta que la/el hija/o cumpla doce meses; también, y por el mismo período, en caso de separación legal, divorcio o viudedad, así como si se es víctima de violencia de género o se tiene a cargo una persona dependiente, previa justificación de estas circunstancias, siempre que no implique perjuicio para el resto del personal.

Artículo 17. – Licencias y permisos.

1. Se estará a lo dispuesto en el Decreto 59/2013, de 5 de septiembre, por el que se regula la jornada, el horario, las vacaciones, los permisos y las licencias del personal funcionario al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León (BOCyL de 11/03/2013), previo estudio y aprobación de la Comisión Paritaria.

a) Por razón de matrimonio o inscripción en cualquier Registro Público Oficial de Uniones de Hecho con efectos civiles, y en los términos que la normativa que regule esta materia establezca en cada momento, que pueden acumularse al periodo vacacional y no se disfrutarán necesariamente a continuación del hecho causante, 20 días naturales que han de disfrutarse necesariamente dentro de los dos meses siguientes al hecho causante.

b) En caso de enfermedad grave y/o fallecimiento de cónyuge o familiar de primer grado, en línea recta o colateral, por consanguinidad o afinidad, 3 días hábiles cuando el suceso se produzca en una localidad situada a 75 km o menos de Belorado y 5 días si ocurriera en una localidad situada a más de 75 km de Belorado.

Si es familiar de segundo grado en línea recta o colateral, por consanguinidad o afinidad, 2 días hábiles cuando el suceso se produzca en una localidad situada a 75 km o menos de Belorado y 4 días si ocurriera en una localidad situada a más de 75 km de Belorado.

Si es familiar de tercer grado en línea recta o colateral, por consanguinidad o afinidad, 1 día hábil cuando el suceso se produzca en una localidad situada a 75 km o menos de Belorado y 2 días si ocurriera en una localidad situada a más de 75 km de Belorado.

Con el fin de aclarar y facilitar el ejercicio de estos derechos se señala que los grados de parentesco son los siguientes:



– Primer grado: Cónyuge o relación análoga, madre, padre, suegro, suegra y descendientes (hijos e hijas).

– Segundo grado: Abuelos/-as, nietos/-as, hermanas /-os y cuñadas/-os.

– Tercer grado: Bisabuelas/-os, tíos/-as, sobrinas/-os y biznietas/-os.

c) Por divorcio o separación legal 1 día (el día del hecho causante).

d) Por traslado del domicilio habitual un día si es en la misma localidad o en otra en un radio de 75 km, y dos días si es en una localidad a más de 75 km. El traslado se justificará mediante la presentación de copia del contrato de compraventa o alquiler de la vivienda.

e) Por asistencia a exámenes oficiales y demás pruebas de aptitud encaminados a la obtención de un título oficial, académico o profesional, tendrá derecho a los días de su celebración y los necesarios para el desplazamiento, siempre con la debida justificación.

f) El personal laboral podrá acudir durante su jornada laboral, por el tiempo necesario (incluyendo el del desplazamiento) para asistir a consulta, tratamientos y exploraciones de tipo medico durante el tiempo necesario para su realización. Siempre que no sea posible asistir a la misma fuera de la jornada laboral, tanto para el personal, como para su cónyuge o relación análoga, ascendientes y descendientes de primer y segundo grado de consanguinidad o afinidad que sea imprescindible el acompañamiento.

g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

h) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por razón de la conciliación de la vida familiar y laboral.

Con carácter general se entiende por deber inexcusable de carácter público o personal:

– La asistencia a juzgados o tribunales de justicia, comisarías o cualquier otro organismo oficial.

– La asistencia a plenos, comisiones informativas o juntas de gobierno de las Entidades Locales, así como la asistencia a sesiones del Pleno y de las comisiones de las asambleas legislativas de las Comunidades Autónomas, por los miembros de las mismas, siempre que no conlleven un régimen de dedicación exclusiva.

– La asistencia a reuniones o actos en asociaciones cívicas que hayan sido convocadas formalmente por algún órgano de la Administración, cuando se ocupen cargos directivos en las mismas.

– La asistencia a las sesiones de un tribunal de selección o Comisión de Valoración, con nombramiento del órgano competente como miembro del mismo.

– El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral.

Con carácter general se entienden por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral:



– Los de asistencia, por necesidades propias o de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante la jornada de trabajo, por el tiempo indispensable para ello y siempre que se acredite, tanto la asistencia efectiva como la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

– Los de asistencia, por parte del personal que tengan a su cargo personas con discapacidad igual o superior al 33% hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y por el tiempo que resulte indispensable, a reuniones de coordinación de su centro educativo, ya sea ordinario, de integración o de educación especial, centros de habilitación y rehabilitación, de los servicios sociales y centros ocupacionales, así como otros centros específicos donde la persona con discapacidad reciba atención.

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

2. A lo largo del año o durante el mes de enero del año siguiente, siempre con subordinación a las necesidades del servicio y previa autorización el empleado podrá disfrutar hasta seis días laborales de permiso por asuntos particulares, aumentados en su caso, en un número igual al de días festivos de carácter nacional, autonómico y local que en cada año natural coincida en sábado. Durante estos días se tendrá derecho a las retribuciones íntegras. Estos días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales.

El personal cuyo calendario contemple un periodo anual de vacaciones retribuidas de 22 días laborales (sin contar los días adicionales de vacaciones por antigüedad indicados en el presente convenio) tendrá derecho a disfrutar, además de los seis días de asuntos particulares, de un incremento adicional de dos días al cumplir el sexto trienio, y en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

La solicitud se formulará con una antelación mínima de dos días hábiles. No obstante, en los casos de urgencia debidamente acreditada, se podrá prescindir de los anteriores plazos.

Cuando pudieran concurrir varios permisos de los enumerados en este artículo en el mismo período de tiempo, salvo el permiso por razón de matrimonio, no serán acumulables entre sí, pudiendo optarse por el de mayor duración.

Artículo 18. – Permisos por conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

1. Las trabajadoras de este Ayuntamiento tendrán derecho a un permiso retribuido a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha de parto.

En el supuesto de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha de parto.



2. Se suspenderá el contrato de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, de descanso obligatorio.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas interrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, de descanso obligatorio.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, se requerirá por cada periodo de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas. Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan y conforme se determine reglamentariamente.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

En caso de discapacidad del hijo o la hija, o de parto múltiple, el permiso se incrementa una semana más para cada progenitor/a.

a) 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 del periodo de permiso.

b) En el supuesto de fallecimiento del/de la hijo/a, el permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitará reincorporarse a su puesto de trabajo.

c) En los casos de nacimiento de hijos/as prematuros/as o en los que, por cualquier motivo, tengan que permanecer hospitalizados/as después del parto, el permiso de maternidad se ampliará en tantos días como el/la neonato/a se encuentre hospitalizado/a con un máximo de trece semanas adicionales.

d) El permiso de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente se computará a elección del personal bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento tanto temporal como permanente, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a



cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante dentro de los doce meses a contar desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá para cada periodo de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

En los supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo al país de origen de la persona adoptada, el periodo de permiso podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción y además tendrán derecho a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo las retribuciones fijas íntegras. El citado permiso podrá dividirse en dos fracciones, cuando sea necesario efectuar, como consecuencia del proceso de adopción, más de un viaje al país de origen.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

e) Se acreditará el nacimiento con la inscripción en el Registro Civil que se acompañará al informe de maternidad expedido por el Servicio de Salud.

3. Para facilitar el cuidado del o la lactante, hasta que cumpla 12 meses se articularán las siguientes medidas:

– El personal de este Ayuntamiento tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. 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 es un derecho individual de las personas trabajadoras, sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora.

– Cuando existan dos o más descendientes menores de doce meses, el tiempo de permiso se multiplicará por el número de personas a cuidar.

– Por razones organizativas y de conciliación de la vida familiar, se podrá optar por acumular la hora de lactancia al permiso por maternidad o paternidad. El permiso resultante será de 30 días naturales y consecutivos. Esta acumulación podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial.

– El tiempo de permiso para el cuidado de hija o hijo menor de doce meses es acumulable con la reducción de jornada por razones de guarda legal.

Los permisos a los que hacen referencia los párrafos anteriores se concederán con plenitud de derechos económicos de retribuciones básicas.

4. El otro progenitor en caso de nacimiento, guarda con fines de adopción o acogimiento, tendrá derecho al permiso y disfrute conforme a lo establecido por la legislación vigente en ese momento.

a) El permiso podrá disfrutarse íntegramente en el caso de que el/la hijo/a nazca sin vida o no cumpla los requisitos del artículo 30 del Código Civil.



b) Se tendrá idéntico permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, cuyo cómputo se iniciará desde la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial de adopción.

5. En el supuesto de permiso por maternidad y/o paternidad se permitirá disfrutar el periodo vacacional una vez finalizado el permiso, incluido, en su caso, el periodo acumulado por lactancia, aun cuando haya expirado el año natural a que tal periodo corresponda.

6. Asimismo se concederá permiso para asistir a las clases de preparación al parto durante la jornada de trabajo al padre u otro progenitor, justificando esta asistencia de forma semanal.

7. Para garantizar la protección efectiva durante el embarazo, se tendrá derecho a la adaptación de las condiciones o del tiempo o turno de trabajo, o en su caso, al cambio temporal del puesto o funciones, con las condiciones y requisitos establecidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resulte posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del neonato o neonata, con el informe médico que asista facultativamente a la empleada, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

Las mismas medidas podrán adoptarse para la protección de la lactancia natural en el caso de la trabajadora, hasta como máximo el primer año del/de la hijo/a y con las condiciones y requisitos establecidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

El cambio de puesto de trabajo o de funciones no supondrá modificación de sus retribuciones.

Finalizada la causa que motivó el cambio, se procederá con carácter inmediato a su reincorporación al destino de origen.

8. Por ser preciso atender el cuidado de familiar de primer grado, tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes con acreditación facultativa.

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.

9. Quienes por razones de guardia legal tengan a su cuidado directo alguien menor de 12 años, a personal con discapacidad física o psíquica que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la jornada de trabajo. También podrá adaptar o flexibilizar su jornada por necesidades de conciliación familiar y laboral, para el cuidado de menores de 14 años y familiares



dependientes, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razón de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismos/as y no desempeñen actividad retribuida. El plazo para hacer efectiva la adaptación será el mínimo indispensable y nunca podrá ser superior a 10 días naturales.

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

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, esta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

En aquellos supuestos en los que una reducción de jornada no dé respuesta a la necesidad a las que se trata de dar cobertura con este permiso, tales como: Las fases críticas de la enfermedad grave o cáncer del hijo/a menor que de acuerdo con los informes correspondientes requieran de una presencia más intensa de los padres, o en aquellos supuestos en los que en razón de la distancia entre el centro de trabajo y el centro hospitalario no resulte viable una reducción de jornada, se podrá autorizar que esta reducción de jornada se acumule en jornadas completas durante el tiempo que resulte estrictamente necesario.

Artículo 19. – Excedencias por motivos de conciliación.

1. Todo el personal tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, 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.

2. También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores y 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.

3. El periodo de excedencia será único por cada sujeto causante. 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.



4. 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/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado, especialmente con ocasión de su reincorporación.

5. Tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo mientras dure el periodo de excedencia por motivos de conciliación.

Artículo 20. – Permiso por razón de violencia de género.

1. La trabajadora del Ayuntamiento de Belorado, víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo con disminución proporcional de sus retribuciones.

2. Las faltas de asistencia al trabajo de las trabajadoras 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.

3. La trabajadora víctima de violencia de género, por así determinarlo el órgano judicial correspondiente, podrá, atendiendo a su situación particular, solicitar cambio de puesto de trabajo. El puesto de trabajo al que opte será del mismo nivel y categoría profesional y tendrá carácter provisional, pudiendo la empleada volver al puesto de origen reservado o bien ejercer el derecho preferente hacia su puesto provisional.

4. 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 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 el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Administración Pública competente en cada caso.

Artículo 21. – Protección de la intimidad.

Las personas responsables de gestión de personal, en la tramitación de los permisos regulados en el artículo precedente, adoptarán las medidas necesarias para salvaguardar la protección de la intimidad de las afectadas.

Asimismo, con la debida protección de la intimidad de las afectadas y omitiendo, en todo caso, cualquier dato que permita su identificación personal, semestralmente se dará traslado a la Dirección General competente en materia de función pública de los permisos concedidos por esta circunstancia, que a su vez informará con la misma periodicidad al Consejo de la Función Pública.



CAPÍTULO V. – REGULACIONES ECONÓMICAS

IGUALDAD RETRIBUTIVA

a) El Ayuntamiento está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

b) El Ayuntamiento elaborará una auditoria retributiva durante la vigencia del convenio cuya finalidad sea garantizar el principio de igualdad retributiva por trabajos de igual valor.

Se entiende por masa salarial todas las retribuciones básicas y complementarias de un año exceptuando las percepciones por servicios extraordinarios y las retribuciones no periódicas.

Las retribuciones que pueden percibir los trabajadores/as del Ayuntamiento de Belorado se dividen en básicas y complementarias, de acuerdo a los siguientes conceptos retributivos

1. Son retribuciones básicas:

a) Sueldo/salario base: Correspondiente al grupo de clasificación.

b) Trienios: Consistentes en una cantidad 2,5 % de las retribuciones básicas (salario base + complemento de puesto). El trienio se genera cada tres años de servicio. A los efectos del presente convenio, los complementos de perfeccionamiento serán considerados como trienios.

c) Pagas extraordinarias: Que serán dos al año pagaderas en los meses de junio y diciembre. Están integradas por las retribuciones básicas: Salario base, complemento del puesto, más la antigüedad.

d) Complemento de puesto: Correspondiente al nivel del puesto que se desempeña. Se considera retribución básica.

2. Son retribuciones complementarias:

a) Gratificaciones: Por trabajos extraordinarios realizados fuera de la jornada habitual de trabajo, que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo.

b) Dietas: Gastos e indemnizaciones por razón de servicio.

c) Pluses/otros complementos salariales.



Artículo 22. – Festivos.

Se considerarán festivos los domingos, 14 fiestas oficiales, 24 y 31 de diciembre y el viernes de Gracias y lunes «Del Soto».

Artículo 23. – Retribuciones complementarias.

1. Plus sábados/festivos.

a) Plus festivos. Se devenga por el trabajo realizado los domingos y festivos siempre que se trate de trabajos realizados dentro de la jornada ordinaria. Importe:

– Para aquel personal que esté contratado con igual o más de un 80% de la jornada laboral considerada completa, se le retribuirá 32 euros por cada domingo o festivo trabajado independientemente del número de horas que trabaje esa jornada.

– Para aquel personal que esté contratado con menos de un 80% de la jornada laboral considerada completa, se le retribuirá 4 euros la hora trabajada en los domingos o festivos que realice su jornada ordinaria.

b) Plus sábados. Los sábados no serán considerados festivos. Pero tampoco son considerados un día cotidiano de empleo al igual que de lunes a viernes. Por ello se retribuirá de la forma siguiente:

– Para aquel personal que esté contratado con igual o más de un 80% de la jornada laboral considerada completa de 37,5 horas semanales (o la vigente en ese momento como jornada máxima semanal para todos los empleados y empleadas municipales) se le retribuirá con un plus de 16 euros por cada sábado trabajado independientemente del número de horas que trabaje esa jornada.

– Para aquel personal que esté contratado con menos de un 80% de la jornada laboral considerada completa, se le retribuirá con un plus de 2 euros la hora trabajada en los sábados que realice su jornada ordinaria.

2. Plus por jornada partida. Cuando por razones del servicio se realicen jornadas partidas de manera extraordinaria se compensará con 20 euros por jornada partida realizada.

3. Plus cementerio. El Ayuntamiento de Belorado retribuirá a los empleados que realizan las funciones de enterramientos y exhumaciones en el cementerio municipal de Belorado. De la siguiente forma:

– Por cada enterramiento que se realice en jornada ordinaria el empleado recibirá un plus de 25 euros.

– Por cada enterramiento que se realice fuera de la jornada laboral ordinaria, el empleado recibirá 35 euros incluyendo en esta cuantía el valor de la hora extraordinaria realizada de cualquier tipo (normal o festiva).

– Por cada exhumación realizada en jornada ordinaria el empleado recibirá un plus de 35 euros.

4. Plus de guardia y plus de retén. Los empleados que realicen las funciones de guardia (primer llamamiento) o retén (refuerzo de la guardia en caso de ser preciso) en el departamento de obras y servicios del Ayuntamiento de Belorado tendrán una



compensación de plus de guardia o retén por este hecho. Siempre que estar de guardia implique estar disponible en el lugar de la urgencia en no más de 20 minutos desde el momento en el que reciben la solicitud de atención de la urgencia.

Se entiende como salida de urgencia aquella que conlleve una avería del saneamiento, suministro y demás partes fundamentales del ciclo del agua. Así como obras y mantenimiento que necesiten de la inmediata atención y no puedan ser ejecutadas con posterioridad durante la jornada ordinaria laboral.

– Se cobrará un plus semanal por persona de guardia de 30 euros/semana y de 15 euros/semana para la persona que se encuentre de retén.

– Las horas que se hagan de trabajo serán cobradas como horas extraordinarias. Cada llamada para el retén o la guardia tendrá un pago mínimo por un periodo de dos horas siempre a partir de la tercera hora se computará por el tiempo utilizado para realizar la urgencia. Y será un mínimo de 2 horas por salida.

– Cada semana habrá un total de 2 personas dentro de la sección de obras y servicios, uno realizará las funciones de guardia y otro de retén.

– Las guardias se organizarán por parte del Ayuntamiento de Belorado conjuntamente con el encargado de la Unidad de Obras y Servicios, siendo en todo momento la decisión final de su organización responsabilidad del Consistorio.

El desarrollo de este plus se regula en el anexo III del presente convenio.

5. Plus por conducción. Se establece un plus de conducción para aquellos empleados que realicen tareas de conducción y no estén dentro de sus tareas marcadas en la RPT:

– Importe: 15 euros al día. Se comunicará por escrito en las oficinas municipales los días de uso de vehículo y el motivo del transporte, a efectos de que sea corroborado por el responsable de personal del Ayuntamiento de Belorado.

Este precepto (artículo 23) entrará en vigor a partir de la publicación del convenio colectivo en el Boletín Oficial de la Provincia.

Artículo 24. – Gratificaciones extraordinarias por servicios prestados (horas extraordinarias).

Para promover el empleo, la realización de horas extraordinarias se limitará al máximo.

Se considerarán que son servicios extraordinarios todos aquellos que sean realizados fuera de la jornada por la cual el personal laboral tenga su contrato. Las horas extraordinarias pueden ser retribuidas o compensarse con períodos de descanso a elección del trabajador.

a) Retribución de horas extraordinarias.

En cuanto a las horas extraordinarias se retribuirán de la siguiente forma:

$$\frac{\text{Salario bruto anual}}{\text{Jornada anual}} \times \text{Coeficiente}$$

Siendo el salario bruto el formado por las retribuciones básicas.



– Las horas extraordinarias no festivas se aplicará un coeficiente de 1,75 multiplicado por la hora bruta anual, obtenida de dividir el salario base bruto anual (14 meses) entre las horas realizadas anualmente. Con un límite máximo de 25 euros/hora.

– Las horas extraordinarias festivas o nocturnas se aplicará un coeficiente de 2 multiplicado por la hora bruta anual, obtenida de dividir el salario base bruto anual (14 meses) entre las horas realizadas anualmente. Con un límite máximo de 29 euros/hora.

Las horas extraordinarias festivas nocturnas se aplicará un coeficiente de 2,5 multiplicado por la hora bruta anual, obtenida de dividir el salario base bruto anual (14 meses) entre las horas realizadas anualmente. Con un límite máximo de 33 euros/hora.

El personal debe comunicar a las oficinas municipales por escrito antes del día 5 del mes siguiente las horas extraordinarias realizadas para que puedan ser objeto de estudio, fiscalización y aprobación. Su pago se efectuará al mes siguiente de haber sido realizadas.

b) Compensación/disfrute de horas extraordinarias.

El personal será quien elija el modo de disfrutar las horas extraordinarias realizadas, como se establece a continuación:

– Por cada hora extraordinaria ni festiva ni nocturna 1,75 horas.

– Por cada hora extraordinaria festiva o nocturna 2 horas.

– Por cada hora extraordinaria festiva y nocturna 2,5 horas.

Los trabajos a realizar en horas extraordinarias serán ofertados en primer lugar al personal con contratos fijos e indefinidos que tengan la cualificación adecuada y después al personal con contrato temporal, en ambos casos se establecerá un sistema rotatorio para su ejecución.

Cuando el personal esté contratado por un número de horas/año inferior a jornada completa y certifique un número suficientes de horas como para hacer jornada completa, se analizarán las necesidades del servicio en la siguiente RPT poniendo las necesidades adecuadas para que esta situación no se siga repitiendo.

Este precepto entrará en vigor a partir de la publicación del convenio colectivo en el Boletín Oficial de la Provincia.

Artículo 25. – Incremento de las retribuciones.

El incremento de las retribuciones del personal laboral afectado por este convenio será con carácter general el que se fije en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año correspondiente, salvo aquellos incrementos que se deriven de las reclasificaciones pactadas en el presente convenio o como consecuencia de obligaciones contraídas con anterioridad y en relación a la R.P.T.

Artículo 26. – Pagas extraordinarias.

Las gratificaciones extraordinarias a que tienen derecho el personal laboral de este Ayuntamiento serán de dos al año, una en junio y otra en diciembre, y se abonarán en conjunto de las retribuciones básicas en cada una de ellas de conformidad con lo dispuesto en los artículos reguladores de los diferentes conceptos salariales.



Artículo 27. – Dietas.

El personal de la plantilla que por razón del servicio tenga que efectuar viajes o desplazamientos que les obliguen a efectuar gastos de manutención y/o pernoctar fuera del domicilio tendrá derecho a recibir la compensación por los gastos reales justificados documentalmente y que hayan sido previamente negociados con la Concejalía de Personal.

Artículo 28. – Kilometraje.

Cuando se utilice el vehículo particular para los desplazamientos por razones de su cargo, tendrá una indemnización con la cantidad de 0,19 euros por kilómetro realizado. Además, se abonarán los gastos de peaje y aparcamiento que se justifiquen.

Artículo 29. – Asistencia a juicios.

La asistencia a juicios, cuando esté motivado por su condición laboral, será considerada como horas extraordinarias, cuando su asistencia sea fuera de las horas de servicio, teniendo derecho a la indemnización en concepto de kilometraje.

Artículo 30. – Antigüedad.

Trienio. – Prosigue vigente o se reconoce el complemento de antigüedad a favor del personal laboral fijo/ eventual y/o similares, consistente en trienios. El importe de los trienios será del 2,5% de retribuciones básicas por trienio (salario base + complemento del puesto).

Será necesario que el beneficiario solicite el mismo por escrito en las oficinas municipales.

A los efectos del presente convenio, los complementos de perfeccionamiento serán considerados como antigüedad.

Gratificación por antigüedad no percibida. – Se reconoce una gratificación en concepto de antigüedades no percibidas. Su cálculo se efectuará de la siguiente manera.

Importe. – Personal que no hubiera venido percibiendo retribuciones por concepto de antigüedad en sus nóminas y tuvieran una antigüedad de:

+ 30 años = 4 mensualidades (*)

De 30 a 15 años = 3 mensualidades (*)

- 15 a 6 años = 2 mensualidades (*)

(*) La mensualidad se obtendrá de una nómina determinada, preferiblemente la última anterior a la entrada en vigor del presente convenio. Los conceptos retribuibiles, serán aquellos que se hayan asumido e integrado como de puesto o salario en la RPT.

Las personas que hubieran venido percibiendo retribuciones salariales por concepto de antigüedad y que en aplicación del respectivo convenio colectivo hubieran visto congelada la aplicación de este concepto salarial... la gratificación por antigüedad no percibida se calculará a partir de la fecha en que este concepto salarial se hubiera visto congelado.



Forma de pago. – El pago de estas gratificaciones se realizará en 3 veces, a convenir en la mesa paritaria. El primer pago se efectuará con la aprobación y entrada en vigor del presente convenio. Los pagos restantes se efectuarán, como máximo, dentro de los dos años siguientes a contar desde esa entrada en vigor.

Este precepto entrará en vigor a partir de la publicación del convenio colectivo en el Boletín Oficial de la Provincia.

Artículo 31. – Premios de antigüedad.

En concepto de antigüedad se concederán una gratificación consistente en una paga extraordinaria o en un mes de vacaciones, a elección del personal al cumplir los 30 años de servicio en el municipio.

Este precepto entrará en vigor a partir de la publicación del convenio colectivo en el Boletín Oficial de la Provincia.

CAPÍTULO VI. – REGULACIONES SOCIO-ECONÓMICAS

Artículo 32. – Asistencia jurídica.

El Ayuntamiento garantiza la asistencia jurídica a todo el personal laboral a su servicio, en cualquier procedimiento de orden civil o penal que se les incoe en el ejercicio de sus funciones.

Dicha asistencia se hará efectiva por medio de representante en la abogacía, que asesorará y acompañará a la persona interesada ante los Tribunales que los requieran por actos de servicios.

La defensa jurídica correrá siempre a cargo de los Servicios Jurídicos del Ayuntamiento, o en quien lo deleguen.

Artículo 33. – Seguro de accidente laboral.

Seguros que cubren al personal municipal. El Ayuntamiento formalizará con aseguradora del ramo una póliza que cubra las situaciones de fallecimiento e invalidez permanente derivadas de contingencias profesionales del personal municipal acaecidas en su puesto de trabajo (incluidos traslados in itinere) por las cuantías siguientes:

A) Invalidez permanente hasta 62.400,00 euros.

Para los demás supuestos la indemnización a percibir se determinará en función del grado de invalidez que se establezca en la póliza de seguro.

B) Fallecimiento 31.200,00 euros.

Anualmente se dará una copia individualizada de la póliza de seguro a cada persona contratada por esta institución y al personal que tiene la función de representación sindical.

Artículo 34. – Responsabilidad civil.

Las indemnizaciones que sean exigibles por razón de daños a las personas, animales o cosas originadas por el uso y circulación de vehículos y equipos de la Administración siempre que sean conducidos por personas habilitadas para ello en prestación de servicios autorizados, serán abonados por aquella cuando excedan o no



estén cubiertas por el seguro de responsabilidad civil ya sean consecuencia de resoluciones judiciales o de resoluciones particulares extrajudiciales aceptadas por la misma.

Asimismo, se cubrirán mediante este seguro la RC en que pudieran incurrir los empleados en el ejercicio de sus funciones.

Quedan excluidas de lo dispuesto en el párrafo anterior y sin perjuicio de la realización de una información reservada, 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. El pago de las indemnizaciones por la Administración se hará sin perjuicio de que la misma pueda exigir de los conductores que hubieren incurrido en cualquier clase de responsabilidad el debido resarcimiento, previa la instrucción del expediente oportuno con audiencia del interesado. El conductor del que se exigiera el resarcimiento podrá interponer contra la resolución recaída los recursos procedentes de acuerdo con la legislación vigente.

El personal de conducción a quien le fuera retirado el permiso de conducir por sanción administrativa o penal y mientras permanezca en esta situación, pasará a desempeñar funciones de otra categoría profesional de igual o inferior grupo sin merma alguna de sus retribuciones.

Artículo 35. – Anticipos.

El personal con la consideración de fijo o indefinido no fijo y con una antigüedad superior a 2 años podrá solicitar la concesión de anticipos sobre sus futuras nóminas. Dichos anticipos se harán con cargo al presupuesto general y serán concedidos, en su caso, por la Junta de Gobierno Local, previa petición razonada y justificada. No irán gravados con ningún tipo de interés y se concederán en los siguientes supuestos, previa petición razonada:

1. Para la adquisición de vivienda en el término municipal de Belorado, tres nóminas íntegras (*), a reembolsar mensualmente y por una cantidad igual a la sexta parte del salario base mensual.

2. El personal laboral tendrá derecho a percibir anticipos de hasta el 90% de una nómina íntegra (*) en solo una ocasión al año.

(*) Nómina íntegra: Retribuciones básicas.

El reembolso de estos anticipos se efectuará mediante retenciones de 1/6 parte del anticipo concedido sobre las sucesivas nóminas de los trabajadores, a partir del mes siguiente a la concesión del anticipo.

Artículo 36. – Incentivo por jubilación anticipada.

1. El Ayuntamiento facilitará un sistema de jubilaciones de carácter voluntario para aquel personal que desee acogerse al mismo, siempre que reúnan los requisitos de haber cumplido los 60 años y haber cotizado 15 años a la Seguridad Social, de conformidad con lo señalado en la legislación vigente.



2. Importe del incentivo. Se establecen las siguientes cantidades de compensación de jubilación voluntaria a partir de los 60 años:

- A los 60 años: Cinco mensualidades íntegras.(*)
- A los 61 años: Cuatro mensualidades íntegras.(*)
- A los 62 años: Tres mensualidades íntegras.(*)
- A los 63 años: Dos mensualidades íntegras.(*)
- A los 64 años: Una mensualidad íntegra.(*)

(*) Mensualidad íntegra: Retribuciones básicas.

3. Este incentivo debe solicitarse por escrito con una antelación de seis meses a la fecha de la jubilación anticipada y se hará efectiva en el momento en que se formalice la jubilación anticipada.

CAPÍTULO VII. – AYUDAS ASISTENCIALES

Este capítulo entrará en vigor a partir de la publicación del convenio colectivo en el Boletín Oficial de la Provincia.

Artículo 37. – Ayudas por estudios.

1. Estudios universitarios y formación profesional superior. El Ayuntamiento otorgará a cada trabajador y/o cada hijo o hija del personal laboral que lo solicite por escrito y que curse estudios universitarios y de formación profesional superior la cantidad de 180 euros/anuales. Estas ayudas se concederán a «curso corrido», es decir, al finalizar el curso en junio.

A la ayuda de estudios del punto 1 solo tendrán derecho los trabajadores que mantengan relación laboral con el Ayuntamiento de Belorado durante dos años ininterrumpidos.

2. Ayuda por asistencia a jardín de infancia «El Principito» de Belorado. El Ayuntamiento abonará en concepto de ayuda social preescolar por asistencia a jardín de infancia «El principito de Belorado», la cantidad de 15 euros mensuales por hijo/a durante el periodo comprendido entre los 120 días de su nacimiento y hasta que cumpla los 3 años de edad. Siempre que se acredite la filiación mediante el libro de familia o documento legal equivalente. Dicho importe se solicitará por escrito y se incluirá en la nómina con tal concepto.

Se tendrá derecho a esta ayuda siempre y cuando se acredite que no se han percibido ayudas de otros organismos públicos por los mismos conceptos: Ayudas sociales preescolar.

En el caso de que ambos progenitores presten sus servicios en este Ayuntamiento, únicamente se abonará esta ayuda social preescolar a una de las partes.

A la ayuda de asistencia a jardín de infancia del punto 2 solo tendrán derecho los trabajadores que mantengan relación laboral con el Ayuntamiento de Belorado durante 1 año ininterrumpido.



3. Ayuda para libros de texto o material escolar. Los hijos/as del personal tendrá derecho a recibir una ayuda económica de 20,00 euros/curso para libros de texto, o material escolar durante la enseñanza obligatoria, así como en el bachillerato y la formación profesional media hasta la edad máxima de 18 años.

A la ayuda de libros de texto o material escolar del punto 3 solo tendrán derecho los trabajadores que mantengan relación laboral con el Ayuntamiento de Belorado durante 1 año ininterrumpido

Se tendrá derecho a esta ayuda siempre y cuando se acredite que no se han percibido ayudas de otros organismos públicos por los mismos conceptos: Ayudas económicas de libros de la Junta de Castilla y León. Corresponde acreditar este extremo al trabajador aportando certificado negativo de la Administración competente.

Esta ayuda se solicitará entre el 1 y el 15 de septiembre de cada año y deberá ser necesariamente utilizado en comercios y establecimientos del término municipal.

4. Se determinará la documentación a aportar por los interesados para acreditar el cumplimiento de los requisitos y exigencias previstas para poder disfrutar de esta ayuda.

Artículo 38. – Accidentes o enfermedad derivado del servicio.

En caso de accidente o enfermedad derivado del servicio, el Ayuntamiento de Belorado podrá conceder ayudas para tratamientos médicos, de rehabilitación u ortopédicos no cubiertos por la mutua o Seguridad Social. Esta ayuda se deberá solicitar con antelación y en el plazo de quince días naturales la Corporación resolverá sobre su concesión. El importe de esta ayuda, si se concede, ascenderá en un treinta por ciento del tratamiento médico con un tope anual de 1.000 euros.

Artículo 39. – Prestaciones sociales.

A las siguientes prestaciones solo tendrán derecho los trabajadores que mantengan relación laboral con el Ayuntamiento de Belorado durante 1 año ininterrumpido.

Con independencia de las ayudas que conceda la Seguridad Social por conceptos análogos se establecen las siguientes prestaciones para el personal laboral:

– Natalidad y adopción: 125,00 euros/niño-a.

– Personas con discapacidades físicas, psíquicas o sensoriales empadronadas en Belorado (con un grado mínimo de dependencia reconocida por la JCYL del 33%- el grado de dependencia es lo mismo que el grado de discapacidad-) cuya tutela legal corresponda al trabajador/a. El importe (por persona y mes) de esta prestación se determina se la siguiente manera: Equivalente a la cantidad establecida en la ordenanza municipal vigente reguladora del servicio de Centro Ocupacional para la tasa ordinaria de empadronados (sin transporte ni servicio de comedor). La ayuda será aportada directamente por el Ayuntamiento a los servicios de AFABEL, Centro Ocupacional de Belorado y Residencia de la Tercera Edad San Lázaro que son los únicos fines a los que pueden destinarse.

– Prótesis auditivas, por accidente laboral en el servicio municipal: 200 euros/persona y año.



– Ortodoncia, óptica y prótesis ortopédicas. El importe será del 50% de la factura hasta máximo 100 euros/trabajador/a y año de cada una de las diferentes modalidades (ortodoncia, óptica y prótesis ortopédica).

Artículo 40. – Bajas laborales.

El Ayuntamiento garantiza al personal laboral la percepción del 100% de los haberes económicos durante el periodo de baja que se derive de accidente o enfermedad común independientemente de la duración de la misma y hasta el momento que se produzca el alta o el pase a la situación de incapacidad laboral.

1. En los supuestos de incapacidad temporal por enfermedad común y profesional o accidente y maternidad, el Ayuntamiento abonará la diferencia entre lo percibido de la Seguridad Social y el salario real hasta el 100%. A estos efectos se entiende por salario real, la suma de todos los conceptos que el empleado municipal cobre de manera fija y periódica en su nómina.

2. Cuando la falta de asistencia al puesto de trabajo por enfermedad sea por más de tres días, será obligatoria la presentación del parte de baja expedido por el facultativo correspondiente, y deberá ratificarse semanalmente mientras dure la situación. Dicho parte se ajustará a los modelos oficiales de la Seguridad Social. Los partes de baja, confirmaciones de la misma y el parte de alta se entregarán a los responsables/personal administrativo de Personal.

3. Cuando la ausencia sea de tres días o menos, deberá justificarse mediante el certificado/informe del médico que haya asistido a la situación de enfermedad, el cual debería indicar el día o los días que ha necesitado la asistencia.

4. Cualquier ausencia del trabajo por causa de enfermedad que no sea justificada en la forma descrita, será considerada como injustificada, y dará lugar a la pérdida del salario real de los días no justificados, sin perjuicio de la instrucción, si procediera, del oportuno expediente disciplinario.

5. La responsabilidad del control de la asistencia al puesto de trabajo es del jefe de la dependencia de quien dependa el trabajador.

El responsable deberá informar a los responsables de personal de las ausencias, así como remitir los certificados o informes médicos del trabajador que no haya acudido al puesto de trabajo.

Artículo 41. – Carnet de conducir.

El Ayuntamiento costeará con cargo a los presupuestos municipales la renovación del carnet de conducir, para todas las personas que trabajen en este Ayuntamiento que, por razón de su trabajo, utilizando de forma semanal vehículos municipales, requieran poseerlo.

Artículo 42. – Vehículo de empresa.

Para todo personal que para la realización de su trabajo sea necesario el uso de vehículos adecuados a la tarea encomendada, la empresa pondrá a su disposición los vehículos que la plantilla ya dispone, mediante solicitud previa.



Artículo 43. – Ropa de trabajo.

El Ayuntamiento estará obligado a facilitar al personal que así lo requiera o lo necesite en función de su cometido, el correspondiente equipo y/o ropa de trabajo. Será entregado cuando sea necesario para el correcto desarrollo de la actividad.

El personal laboral se comprometerá con el Ayuntamiento a conservar el equipo y/o la ropa de trabajo en las condiciones debidas.

Artículo 44. – Elementos de protección individual.

Se tendrá derecho a los equipos de protección individual que determinan las normas de seguridad y salud laboral. El Comité de Seguridad y Salud podrá proponer en el ejercicio de sus funciones las necesidades de utilización de estos EPIS que se precisen por la naturaleza de los trabajos efectuados en cada caso.

Se facilitará vestuario apropiado para aquellos puestos de trabajo en que por sus características se requiera. Para la fijación de tales EPIS, así como del número de prendas que corresponda su periodicidad y renovación, el Comité de Seguridad y Salud se reunirá anualmente en el último trimestre.

CAPÍTULO VIII. – FORMACIÓN Y SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo 45. – Servicio activo.

En aquellos casos en que se encomiende trabajos de superior categoría a los que legalmente le corresponda al personal laboral a efecto, tendrá derecho al abono de las diferencias de las retribuciones complementarias respecto al puesto de trabajo realmente desempeñado, sin pérdida de los efectos económicos de la persona sustituida.

Artículo 46. – Promoción profesional y cursos de reciclaje.

Cursos solicitados a instancia del personal. El personal laboral de este Ayuntamiento tendrá derecho a asistir a los cursos necesarios que se convoquen anualmente, relacionados con sus competencias, en los términos previstos por la legislación vigente, y siempre respetando las necesidades del servicio.

Cursos a realizar dentro de la jornada laboral:

– Matrícula: El Ayuntamiento sufragará un 75% de la matrícula con un importe máximo subvencionable de 200 euros al año.

– Kilometraje: Se indemnizará como máximo 200 km al día, hasta un máximo de 3 días.

– Se realizará siempre previa autorización del Ayuntamiento y cuando esté relacionado con las funciones del trabajador.

– El curso se subvencionará una vez se haya presentado el certificado de aptitud por el curso realizado.

Cursos a realizar fuera de la jornada laboral:

– Matrícula: El Ayuntamiento sufragará un 75% de la matrícula con un importe máximo subvencionable de 200 euros al año.



– Se realizará siempre previa autorización del Ayuntamiento y cuando esté relacionado con las funciones del trabajador.

– El curso se subvencionará una vez se haya presentado el certificado de aptitud por el curso realizado.

Curso a instancia del Ayuntamiento por considerarlo necesario para el desempeño del puesto de trabajo del personal. En este caso, el Ayuntamiento asumirá íntegramente los costes del mismo, incluido desplazamiento y dietas.

Artículo 47. – Seguridad e higiene.

Se creará un Comité de Seguridad e Higiene el cual estará compuesto por un representante de esta Administración y un trabajador. Las competencias de dicho Comité será la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/95, así como la propuesta de todas aquellas medidas de seguridad e higiene, que puedan mejorar las condiciones de trabajo y prestación de los servicios.

Artículo 48. – Traslado de puesto de trabajo por razones de salud.

1. En el caso de que el personal, como consecuencia de informe médico profesional y por los servicios médicos de la empresa estuviera considerado con capacidad reducida para el desempeño de las funciones de su puesto de trabajo será destinado a la vacante más idónea a sus aptitudes y conocimientos profesionales.

2. El cambio de puesto de trabajo o de funciones a un grupo de categoría inferior no supondrá modificación de sus retribuciones.

Artículo 49. – Reconocimientos médicos.

Se efectuará anualmente con carácter voluntario, dentro del horario laboral y a todo el personal de este Ayuntamiento, de cuyo resultado deberá dar conocimiento. Únicamente en el caso de riesgo para la salud del resto del personal o de las personas usuarias podrá el Ayuntamiento obligar al personal a realizar el reconocimiento cuyos resultados serán secretos, a excepción de un posible riesgo de contagio al resto del personal o a las personas usuarias.

Al menos consistirá en: Analítica de sangre y orina, electrocardiograma, revisión otorrinolaringología, oftalmología, espirometría.

Se facilitará la vacuna de la hepatitis al personal de riesgo, que voluntariamente desee, para prevenir un posible contagio.

La Administración se hará cargo de los gastos de desplazamiento ocasionados para el reconocimiento médico citado.

CAPÍTULO IX. – DERECHOS SINDICALES

Artículo 50. – Derechos sindicales y garantía personales.

1. Se considerará accidente laboral a todos los efectos el que se sufra con ocasión o como consecuencia del desempeño de cargo electivo o de dirección de carácter sindical, así como los ocurridos en los desplazamientos que realicen en el ejercicio de las funciones propias de su cargo como representante sindical.



2. El personal responsable de la representación del personal laboral regido por este acuerdo formará parte del Comité de Seguridad y Salud.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. –

El presente convenio será objeto de revisión dentro del cuarto trimestre del último año de su vigencia, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 3 respecto a su prórroga automática.

Segunda. –

En las materias no reguladas expresamente por este convenio, se acudirá a lo regulado para los trabajadores y trabajadoras de la Junta de Castilla y León, y, en su caso al texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y Trabajadoras.

En lo referido al régimen disciplinario del personal laboral del Ayuntamiento de Belorado este convenio se remitirá a lo que al respecto establezca el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público.

Tercera. –

El Ayuntamiento de Belorado y el personal laboral se comprometen a utilizar el Servicio de Mediación y Arbitraje de la Junta de Castilla y León. Para intentar solventar las discrepancias laborales.

Cuarta. –

En el menor tiempo posible desde la firma del presente convenio, el Ayuntamiento llevará a cabo la unificación de los salarios en función de las categorías profesionales y adecuación de los conceptos de las nóminas para poder realizar la tabla salarial.

Quinta. –

Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades.

1. El Ayuntamiento Belorado dará cumplimiento a lo establecido en la disposición adicional séptima 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, adecuando el Plan de Igualdad a los artículos 45 y siguientes de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

2. A los efectos de dar cumplimiento a lo establecido en el punto anterior el Ayuntamiento aprobará durante la vigencia del presente convenio colectivo un plan para la igualdad entre mujeres y hombres. El plan para la igualdad del personal al servicio del Ayuntamiento de Belorado establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución. El plan para la igualdad del personal al servicio del Ayuntamiento será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de los/as empleados/as públicos en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública.

* * *



ANEXOS

ANEXO I. – GRUPOS PROFESIONALES

Existen cinco grupos profesionales en los que se integran las categorías profesionales. Los grupos referidos con su definición son los siguientes:

Grupo 1. – Titulados superiores:

Pertencen a este grupo profesional los trabajadores de categorías que requieran estar en posesión de Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente.

Grupo 2. – Titulados medios:

Pertencen a este grupo profesional los trabajadores de categorías que requieran estar en posesión de Título de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico, Formación Profesional de tercer grado o equivalente.

Grupo 3. – Técnicos especialistas:

Pertencen a este grupo profesional los trabajadores de categorías cuyo desempeño requiera estar en posesión del Título de Bachiller, Formación Profesional de segundo grado o equivalente.

Grupo 4. – Técnicos auxiliares:

Pertencen a este grupo profesional los trabajadores de categorías que requieran estar en posesión del Título de Graduado Escolar, Formación Profesional de primer grado o equivalente.

Grupo 5. – Servicios generales y subalternos:

Pertencen a este grupo profesional los trabajadores de categorías que requieran estar en posesión del Certificado de Escolaridad.

1. Para el acceso a cada uno de los grupos establecidos se exigirá con carácter general estar en posesión de la titulación académica requerida en su definición.

Áreas funcionales. –

1.- La adscripción de los trabajadores en los distintos grupos profesionales se hará a través de las áreas funcionales.

2.- La definición de cada área, agrupación de categorías por rama homogénea y diferenciada de actividad, se lleva a cabo en la RPT.

3.- Se definen las siguientes áreas funcionales:

A) Administrativa, informática.

Comprende este área el conjunto de actividades o tareas relacionadas directamente con la administración económica y presupuestaria; con la gestión de personal; con las labores de documentación, biblioteca y secretaría; con el control y contabilidad de los suministros y relación con proveedores; con la administración de bienes; con los procesos informáticos y de comunicación y, en general, con aquellas otras que configuran el aparato de gestión del Servicio o Centro respectivo, desde las que implican máxima autonomía y



responsabilidad, propias de la dirección y organización de la actividad, y que requieren estar en posesión de titulación y conocimientos específicos, hasta aquellas otras de carácter auxiliar para las que solo se exigen conocimientos elementales y responsabilidad e iniciativa restringidas.

B) Servicios generales, mantenimiento, oficios y servicios técnicos.

Comprende este área el conjunto de actividades o tareas relacionadas directamente con la información y recepción de personas y bienes; con la vigilancia de personas, locales, fincas y enseres; con la comunicación interna y externa de los Servicios y Centros; con la custodia reparto y distribución de bienes y correspondencia; el conjunto de actividades o tareas relacionadas directamente con el cuidado, conservación, montaje, mejora, reparación y construcción de bienes muebles e inmuebles y mantenimiento de instalaciones de todo tipo; con el aprovechamiento agrícola, forestal y pecuario; con las labores de conducción y transporte de personas y bienes; con la restauración de alimentos; con la limpieza de dependencias, útiles y maquinaria; con el servicio de comedores y de plantas; con el lavado, planchado y arreglo de ropa, y, en general, con aquellas otras de análogo carácter a las descritas, que, sin corresponder específicamente a un oficio determinado, demanda el normal funcionamiento de los centros, desde las propias de organización del trabajo, realizadas con responsabilidad e iniciativa, hasta las más sencillas y básicas que no requieren habilidad o destreza específica alguna.

C) Prestación de servicios públicos y promoción de la actividad económica.

Comprende este área el conjunto de actividades o tareas relacionadas directamente con la salud, tanto en su vertiente preventiva como curativa; con la atención a personas o grupos que, por su situación individual o social, demanden una especial atención y ayuda terapéutica, y, en general, con aquellas otras que posibiliten la recuperación, desarrollo e integración social, familiar y profesional de quien se encuentre aquejado por cualquier patología, abarcando desde las que requieren el más alto grado de especialización y conocimientos técnicos y conlleven el mayor grado de responsabilidad y autonomía, hasta aquellas de carácter auxiliar para las que solo se exija cualificación profesional elemental; el conjunto de actividades o tareas relacionadas con la acción educativa, en su más amplia significación, abarcando, por tanto, la docencia, reglada o no reglada, en sus diversos grados y niveles, así como colectivos y edades; la instrucción deportiva; el apoyo psicológico en las vertientes de diagnóstico, orientación y tratamiento; el apoyo social en su expresión personal y familiar; la socialización y la adquisición de hábitos de la vida diaria. Asimismo incluye la gestión de las políticas municipales de empleo, la intermediación laboral, la orientación y formación de los desempleados y trabajadores, y el fomento del empleo estable y de calidad; la organización y desarrollo de las actividades de ocio y tiempo libre y la promoción del turismo; la organización de festivales, conciertos y certámenes, y, en general todas aquellas que vayan encaminadas a la formación, desarrollo e integración de las personas o colectivos sobre los que la acción educativa o cultural se ejerce, desde las que requieren estar en posesión de titulación y conocimientos específicos y exijan máxima responsabilidad, hasta aquellas otras de carácter auxiliar para las que solo se requiere cualificación profesional elemental.



4.- Podrán crearse por los cauces establecidos para la negociación colectiva cualesquiera otras áreas que, en razón a una actividad ampliamente diferenciada, presente o futura, aconseje un tratamiento específico, que decidirá la Comisión Paritaria del convenio.

* * *

ANEXO II. – TABLAS SALARIALES ACTUALES

TABLAS SALARIALES CONVENIO COLECTIVO AYUNTAMIENTO DE BELORADO		
PUESTO	GRUPO	S.BRUTO
Psicologo Centro Ocupacional	1	21.419,58 €
Maestro Centro Ocupacional	2	14.796,18 €
Coordinador Deportivo	2	21.360,36 €
Educador Infantil Jardin Infancia	3	16.895,34 €
Gestor Turístico	3	18.918,76 €
Encargado General Obras y Servicios	3	20.888,40 €
Administrativo Oficinas	3	19.191,34 €
Agente Desarrollo Local	3	29.204,56 €
Auxiliar Educador Infantil Jardín Infancia	4	14.774,85 €
Monitor Deportivo/Monitor actividades culturales	4	17.898,16 €
Asistente Guía Turismo	4	15.127,28 €
Socorrista Piscinas Municipales	4	17.562,44 €
Portero/Acomodador	4	13.510,00 €
Auxiliar Biblioteca	4	18.576,32 €
Peón Piscinas Municipales	5	13.510,00 €
Limpiador Edificios Municipales	5	13.510,00 €
Peón/Alguacil	5	17.601,50 €
Operario servicios multiples/Peón	5	17.912,02 €

Tablas salariales actuales (que se sustituirán por las aprobadas en la RPT que se está realizando actualmente).

* * *

ANEXO III. – RETENES Y GUARDIAS

La jornada habitual de trabajo en el Ayuntamiento de Belorado, será de lunes a viernes excepto para los trabajadores de servicios que por su naturaleza y por motivos de atención al ciudadano deban trabajar de manera ordinaria los sábados y/o domingos-festivos. En este caso sus retribuciones reflejarán esta especial situación (RPT y convenio colectivo).

La atención y salvaguarda de determinados servicios esenciales que presta el Ayuntamiento de Belorado exige velar y garantizar el servicio fuera del horario habitual de trabajo para asegurar su adecuada y correcta prestación. En concreto nos referimos a los servicios de abastecimiento domiciliario de agua potable, saneamiento y obras urgentes



para la viabilidad y seguridad en el término municipal. Por esta razón los trabajadores de la Unidad de Obras quedarán obligatoriamente adscritos a un sistema de «disponibilidad» organizado mediante «retenes y guardias» semanales que incluye la prestación de servicios fuera de la jornada laboral, además de los fines de semana y/o festivos. El Ayuntamiento de Belorado constituirá equipos de trabajo de «retén y guardia», cuyos miembros, estarán localizables por los responsables de Alcaldía y disponibles para atender las necesidades que puedan producirse.

Para la disposición de estos equipos de «retenes» y «guardias», el Ayuntamiento elaborará un cuadrante junto con el calendario anual, donde se determine la composición y el número de efectivos por «retén» y «guardia». La adscripción de los trabajadores designados será en primer lugar voluntaria y en el caso de no apuntarse ningún trabajador/trabajadora se realizará de forma obligatoria, estableciendo un sistema que haga posible una distribución equitativa y homogénea entre ellos, salvo que alguno de ellos se encontrase en situación de suspensión del contrato de trabajo o en proceso de incapacidad laboral.

Esta situación, en la que el trabajador/a ha de estar a disposición de la empresa en todo momento y durante las horas en las que se estime sea exigible su incorporación al trabajo, se considerará tiempo de presencia, es decir, a disposición de la empresa sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera, expectativas o servicios de guardia.

En caso de que se produzca una incidencia que precise la asistencia de un trabajador, se acudiría al trabajador de «guardia». Si fuera insuficiente la asistencia del trabajador/a «de guardia», se requerirá la presencia del trabajador/a de «retén» que se encuentre de servicio.

Las llamadas efectuadas a los/as trabajadores/as de «guardia» y de «retén» deben ser atendidas necesariamente en 20 minutos.

Estos servicios se retribuirán de la siguiente manera:

a) Plus «guardia»/plus «retén».

Plus guardia: 30 euros brutos/semana.

Plus retén: 15 euros brutos/semana.

Los importes indicados se abonarán cuando el trabajador haya realizado la disponibilidad semanal de este servicio, independientemente de los posibles cambios habidos en la rotación programada del calendario de retenes y guardias, existiendo límite en cuanto al número de designaciones que puedan realizarse durante el año, atendiendo siempre a criterios de igualdad y equidad.

b) Cuando se efectúe llamada de asistencia con salida para atender la incidencia....

– El mero hecho de efectuar una salida dará derecho a cobrar las dos primeras horas (aunque el tiempo efectivo de asistencia sea menor) como horas extraordinarias según el convenio colectivo.

– A partir de la segunda hora de trabajo efectivo será remunerada como hora extraordinaria según el convenio colectivo.



Las salidas se retribuirán en función del tiempo efectivo empleado desde la llegada al centro de trabajo y hasta que abandonan el mismo. Independientemente del trabajo efectivo del equipo de retén o guardia, el tiempo mínimo contabilizado por este servicio, será de 2 horas.

* * *

ANEXO IV. – JORNADAS ESPECIALES

Con relación a la nueva forma de trabajo de los puestos de aguaciles, donde se tiene que marcar un calendario específico para poder dar servicio a las necesidades del Ayuntamiento de Belorado. Se negociará todos los años con la peculiaridad de tener una jornada especial en los sábados, domingos y festivos de 5 horas.

GÉNERO NEUTRO

Todos los condicionantes, expresiones y terminologías que se contienen en el presente acuerdo colectivo, se dirigen indistintamente, afectarán y están redactados en género neutro. No obstante, en todas las expresiones, vocablos y términos con independencia del género con el que se expresan, se entenderán que están incluidos ambos géneros, hombres y mujeres, trabajadores y trabajadoras.