



### III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

#### MANCOMUNIDAD NORTE TRUEBA JEREA

Al no haberse presentado reclamaciones durante el plazo de exposición al público, queda automáticamente elevado a definitivo el acuerdo de la Asamblea de Concejales de la Mancomunidad Norte Trueba Jerea, sobre la aprobación del reglamento de organización del personal de la Mancomunidad Norte Trueba Jerea, cuyo texto íntegro se hace público en cumplimiento del articulado del texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo.

##### «REGLAMENTO DE ORGANIZACIÓN DEL PERSONAL DE LA MANCOMUNIDAD NORTE TRUEBA JEREA

##### CAPÍTULO I. – OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

###### *Artículo 1. – Objeto.*

Es interés de la Mancomunidad Norte Trueba Jerea conseguir una regulación y homogenización de todos los trabajadores que prestan sus servicios en la mancomunidad como personal laboral, en cuanto a derechos, deberes, retribuciones y todo aquello que afecte a la relación entre la mancomunidad y sus trabajadores, en aras de conseguir una mejor relación, lo que redundará en el servicio ofrecido a los ciudadanos.

Tanto los trabajadores como la mancomunidad son conscientes de las limitaciones de la mancomunidad, comprometiéndose ambas partes a poner todo de su parte para el mejor funcionamiento de la mancomunidad.

###### *Artículo 2. – Ámbito de aplicación.*

El presente reglamento se aplicará al personal que trabaja en la mancomunidad con una relación tanto laboral como funcionarial, y lo hagan a tiempo parcial o a jornada completa, siempre que directa o indirectamente perciba sus retribuciones con cargo al Capítulo I del presupuesto municipal.

Quedan fuera de este reglamento los empleados públicos laborales que realicen trabajos para la Mancomunidad Norte Trueba Jerea amparados en convenios con cualquier entidad pública o privada o cuya contratación derive de la obtención de una subvención, cubra o no íntegramente sus retribuciones.

###### *Artículo 3. – Ámbito funcional.*

El presente Reglamento regula las materias de índole laboral, económica, sindical, socio-asistencial y en general, cuantas otras afecten a las condiciones de trabajo del personal funcionario y laboral al servicio de la Mancomunidad Norte Trueba Jerea.

###### *Artículo 4. – Comisión paritaria y de seguimiento.*

Para el seguimiento del cumplimiento del presente reglamento así como para las consultas que puedan surgir y una mejor forma de relacionarse los trabajadores con la mancomunidad, se creará una comisión paritaria que estará constituida por el presidente



o miembro de la asamblea en quien delegue y un representante elegido por los propios trabajadores.

Las partes se comprometen a resolver las dudas o discrepancias que surjan como consecuencia de la aplicación del acuerdo.

Tanto el presidente o miembro de la asamblea en quien delegue, como el representante de los trabajadores, podrán estar asesorados por una persona cada uno.

#### CAPÍTULO II. – ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

##### *Artículo 5. – Organización del trabajo.*

La organización del trabajo y su aplicación práctica es facultad de la administración, si bien cualquier modificación sustancial de trabajo, deberá conllevar los derechos y facultades de audiencia, negociación e información reconocidas a los empleados municipales afectados en la legislación vigente.

##### *Artículo 6. – Provisión de vacantes.*

Se realizarán con arreglo a los procedimientos legalmente establecidos, priorizándose el mecanismo de promoción interna o ascenso de categoría. En relación con esta última, las cuestiones derivadas de la misma serán teniendo en cuenta la antigüedad, formación, trabajo desarrollado, conocimiento, etc.

Sin menoscabar las facultades organizativas de la mancomunidad, la forma de provisión se negociará con la comisión paritaria, garantizando los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, y siempre cumpliendo la normativa aplicable en cada momento.

#### CAPÍTULO III. – CONDICIONES DE TRABAJO

##### *Artículo 7. – Jornada laboral.*

La jornada máxima anual de los trabajadores afectados por este convenio, será de 1.533 horas, y supondrá el resultado de descontar a los 365 días que tiene el año (366 en los años bisiestos), el total de sumar al número de sábados y domingos que concurren cada año, 12 festivos nacionales y autonómicos, los 2 días correspondientes a las fiestas de Nuestra Señora del Rosario, el día 15 de mayo festividad de San Isidro y el Patrón San Martín de Porres el 3 de noviembre, 2 días por Navidad (24 y 31 de diciembre), 30 días naturales de vacaciones, y de multiplicar el resultado de días obtenido por siete horas, distribuidos de forma irregular.

El horario habitual del personal laboral que integra el personal de servicios de la mancomunidad, será de 7:00 a 13:00 horas, de lunes a domingo, contando con los descansos efectivos que deben cumplirse. Todos los horarios podrán adelantarse o retrasarse hasta hora y media las horas de inicio y finalización de la jornada cuando concurren causas que así lo justifiquen sin que supongan ninguna compensación económica para los trabajadores afectados.

El horario general de asistencia atención al público del personal de oficina será de 17:00 a 20:00 horas los lunes.



*Artículo 8. – Tiempo efectivo de trabajo.*

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

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

A nivel individual, se dispondrá de una pausa de 20 minutos computables como tiempo efectivo de trabajo.

*Artículo 9. – Clasificación profesional.*

– Encargado conductor. Tiene encomendadas las tareas de organización de las funciones a realizar por los oficiales que haya en cada momento, además de las funciones recogidas en el anexo I.

– Mecánico conductor. Encargado especialmente de la conservación, reparación y mantenimiento tanto de los vehículos del parque de la mancomunidad como de la maquinaria, instrumentos de trabajo y contenedores. Se recoge el listado completo en el anexo I.

– Oficiales de primera conductor. Funciones de conducción de vehículos de la mancomunidad, recogida de contenedores de residuos sólidos urbanos y contenedores de vidrio y el traslado de los residuos a las correspondientes plantas de transferencia. El listado de las funciones completas se recoge en el anexo I.

– Oficiales de primera. Encargados básicamente de la recogida de contenedores de residuos sólidos urbanos. El resto de funciones se recoge en el anexo I.

Todos los conductores tendrán que tener como mínimo el carnet de conducir C1 y tener en vigor el CAP.

*Artículo 10. – Calendario laboral.*

Será el que contemple los días festivos establecidos en el calendario oficial para la Comunidad Autónoma de Castilla y León y los locales de Medina de Pomar (lunes y martes de las fiestas del Rosario y el 15 de mayo San Isidro, además de la festividad de su patrón San Martín de Porres (3 de noviembre).

Los días 24 y 31 de diciembre, serán considerados inhábiles y no recuperables, teniendo la misma consideración que un día festivo.

*Artículo 11. – Descanso semanal.*

Los trabajadores afectados por este acuerdo, tendrán derecho a un periodo mínimo de descanso semanal ininterrumpido de día y medio.

*Artículo 12. – Servicios extraordinarios.*

Tendrán la consideración de servicios extraordinarios cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo en cómputo general,



teniendo en cuenta que nos encontramos ante una distribución irregular de la jornada con periodos más largos en verano, puentes y Semana Santa.

Se considerarán servicios extraordinarios nocturnos los realizados entre las 22:00 y las 6:00 horas.

*Artículo 13. – Compensación servicios extraordinarios.*

La prestación de servicios en horas fuera de la jornada legal y la dependencia donde se considere necesaria su realización, solo podrá ser ordenada por la Presidencia. Dicha actividad laboral se retribuirá mediante gratificaciones por servicios extraordinarios o complemento de productividad.

El importe de la hora fuera de la jornada laboral en día laborable será de 10,85 euros.

CAPÍTULO IV. – PERMISOS Y LICENCIAS

*Artículo 14. – Vacaciones.*

Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de treinta días naturales, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor.

Cuando las situaciones de permiso de maternidad, incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el periodo vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el periodo vacacional se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

El periodo de vacaciones anuales retribuidas de los trabajadores no puede ser sustituido por una cuantía económica. En los casos de renuncia voluntaria deberá garantizarse en todo caso el disfrute de las vacaciones devengadas.

No obstante lo anterior, en los casos de conclusión de la relación de servicios de los trabajadores por causas ajenas a la voluntad de estos, tendrán derecho a solicitar el abono de una compensación económica por las vacaciones devengadas y no disfrutadas; y en particular, en los casos de jubilación por incapacidad permanente o por fallecimiento, hasta un máximo de dieciocho meses.

Las vacaciones se podrán disfrutar dentro del año natural y hasta el 31 de marzo del año siguiente.

Se procurará que las vacaciones se disfruten de común acuerdo entre los trabajadores, en caso contrario se elegirá turno por antigüedad, estableciéndose un sistema rotatorio para años posteriores.

En el caso de disfrute de periodos vacacionales fraccionados, los treinta días naturales se podrán distribuir libremente por el interesado, siempre que dos periodos al menos tengan una duración mínima de siete días naturales consecutivos, pudiéndose disfrutar los días restantes por días no necesariamente consecutivos.



Asimismo, los trabajadores tendrán derecho a los siguientes días de vacaciones (por asimilación a los funcionarios a través del Real Decreto Ley 10/2015, de 11 de septiembre, por el que se conceden créditos extraordinarios y suplementos de crédito en el presupuesto del Estado y se adoptan otras medidas en materia de empleo público y estímulo de la economía)

- Cinco años de servicio: 1 día natural más de vacaciones.
- Diez años de servicio: 2 días naturales más de vacaciones.
- Quince años de servicio: 3 días naturales más de vacaciones.

Y así sucesivamente.

*Artículo 15. – Permisos.*

Los trabajadores afectados por este acuerdo tendrán derecho a licencias o permisos por los siguientes motivos:

a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días naturales cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días naturales cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días naturales cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días naturales cuando sea en distinta localidad.

b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.

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

d) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.

e) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, 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, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo. A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de trabajadoras embarazadas incluye también a las personas trabajadoras trans gestantes.

f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrán 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.



El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido acumulado en 20 jornadas laborales completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar antes de que el menor cumpla doce meses independientemente de si se ha disfrutado del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

g) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la trabajadora o el trabajador tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

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

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

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

j) 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.

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

En el caso del permiso por acompañamiento de familiar al médico, el permiso está limitado a familiares de primer grado (cónyuges, padres e hijos y durante el tiempo indispensable de duración de la consulta).

l) Por asuntos particulares, seis días al año incrementándose, en los días en que Nochebuena, Nochevieja o un festivo coincidan con sábado o domingo. Asimismo se





incrementarán en su caso, en dos días adicionales al cumplir el sexto trienio y en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

m) Por matrimonio, quince días.

*Artículo 16. – Otros permisos y licencias. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género.*

a) Permiso por nacimiento para la madre biológica: tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.

No obstante, en caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el periodo de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. 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 casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el periodo de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la administración.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

b) Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: tendrá una duración de dieciséis semanas. 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 periodo 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 o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien 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.

Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, una para cada uno de los progenitores.

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

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

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

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

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

c) Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija: tendrá una duración de dieciséis semanas de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio. Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso podrá distribuirse por el progenitor que vaya a disfrutar del mismo siempre que las seis primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas, el periodo de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija,





o bien 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 quince días y se realizará por semanas completas.

En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas del apartado f) del artículo 48, será a la finalización de ese periodo cuando se dará inicio al cómputo de las diez semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.

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

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la administración.

En los casos previstos en los apartados a), b) y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la trabajadora y, en su caso, del otro progenitor trabajador, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los trabajadores que hayan hecho uso del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora: las faltas de asistencia de las mujeres víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las mujeres víctimas de violencia de género, 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.

En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, las mujeres afectadas mantendrán sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

e) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el progenitor tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, 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 hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los 26 años. En consecuencia, el mero cumplimiento de los 18 años de edad del hijo o del menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción, no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

Cuando concurran en ambos progenitores, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el trabajador tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor o guardador con fines de adopción o acogedor de carácter permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

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

Cuando la persona enferma contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho al permiso quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario.



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

f) Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los trabajadores que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de trabajadores y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los trabajadores amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que establezca la administración competente en cada caso.

Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

#### CAPÍTULO V. – RÉGIMEN ECONÓMICO PERSONAL LABORAL

Con independencia de las retribuciones que cada trabajador viene recibiendo mensualmente, los conceptos retributivos que cada trabajador pueda cobrar, serán los enumerados en este capítulo.

##### *Artículo 17. – Conceptos retributivos e indemnizaciones.*

Los trabajadores laborales de esta mancomunidad recibirán de manera habitual en sus nóminas mensuales retribuciones por los siguientes conceptos retributivos:

- Sueldo base: conforme al convenio colectivo que le corresponda en función del puesto de trabajo correspondiente.
- Pagas extraordinarias: en los meses de junio y diciembre.
- Conceptos salariales existentes al momento de aprobación del presente reglamento.

##### *Artículo 18. – Trienios.*

Se reconocen los trienios completados por el trabajador en esta mancomunidad desde el momento de aprobación del presente reglamento y en la cuantía que está fijada en este momento y que asciende a la cantidad 30 euros por trienio.

El trienio retribuirá cada tres años de servicios reconocidos en la Mancomunidad Norte Trueba Jerea.

##### *Artículo 19. – Gratificaciones.*

Los trabajos extraordinarios realizados por los trabajadores de la Mancomunidad Norte Trueba Jerea, serán compensados con 10,85 euros según lo establecido en el



artículo 13 de este reglamento, sin que en ningún caso puedan ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo.

*Artículo 20. – Dietas y otras indemnizaciones.*

Si por necesidades del servicio, un trabajador debiera desplazarse fuera de la localidad de Medina de Pomar se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre Indemnizaciones por Razón de Servicio, con actualización en BOE de 3 de diciembre de 2005.

Los trabajadores de la mancomunidad además renovarán los permisos de conducir necesarios para el desempeño de su trabajo con cargo al presupuesto de la mancomunidad, incluyéndose además, la renovación del CAP.

*Artículo 21 – Incremento de retribuciones.*

Todas las retribuciones percibidas por los trabajadores de la Mancomunidad Norte Trueba Jerea serán incrementadas anualmente, según lo que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

*Artículo 22. – Cobro de retribuciones.*

Cuando un trabajador no trabaje a tiempo total, percibirá las retribuciones proporcionalmente al tiempo trabajado.

Los trabajadores que ingresen o cesen durante el año, percibirán la parte proporcional de las pagas extraordinarias por el tiempo trabajado.

En el caso de fallecimiento del trabajador antes de la percepción de una paga extraordinaria se abonará a los herederos legales la parte proporcional de la paga extraordinaria devengada.

CAPÍTULO VI. – FORMACIÓN

*Artículo 23. –*

La mancomunidad podrá autorizar u obligar a sus trabajadores, si así se entendiera para la mejora del servicio, a la asistencia a cursos de formación y perfeccionamiento para el desarrollo del trabajo.

Si el curso se desarrolla en horario de trabajo, se contará como trabajo efectivo, y si se debe acudir librando en los casos en los que la asistencia es obligada, se compensará cada hora de asistencia con otra hora libre.

Si el curso es de carácter obligatorio, la mancomunidad deberá abonar los gastos que se generen por la asistencia al curso.

CAPÍTULO VII. – CONDICIONES SOCIALES

*Artículo 24. – Incapacidad temporal.*

En los supuestos de hospitalización o intervención quirúrgica, se complementará desde el primer día la prestación económica reconocida por la Seguridad Social, hasta alcanzar el 100% de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.



El trabajador estará obligado a informar su situación de baja médica al menos telefónicamente a pesar de la no obligación de su presentación o documentación acreditativa de la situación de incapacidad desde el primer día como forma de justificación de las ausencias por causa de enfermedad o de incapacidad temporal.

*Artículo 25. – Reconocimiento médico.*

La mancomunidad, realizará anualmente a todos los trabajadores que así lo deseen, un reconocimiento médico.

*Artículo 26. – Asistencia jurídica.*

La mancomunidad prestará asistencia jurídica a todos los trabajadores a su servicio, en cualquier procedimiento de orden civil o penal que se les incoe en el ejercicio de sus funciones, siempre que no sea como consecuencia de un expediente disciplinario.

Dicha asistencia se hará efectiva por medio de abogado, que asesorará y asistirá al trabajador que lo necesite.

*Artículo 27. – Responsabilidad civil o penal.*

La mancomunidad asumirá la totalidad de la cuantía que por responsabilidad civil o penal deba asumir un trabajador como consecuencia de hechos ocurridos en el desempeño de su cargo como empleado de la misma. No obstante, cuando la responsabilidad sea derivada del consumo de alcohol y/o de cualquier otro tipo de droga la asumirá el propio trabajador.

*Artículo 28. – Seguro de accidentes.*

La mancomunidad concertará con una compañía aseguradora para todos los trabajadores una póliza, con al menos 30.000 euros por las siguientes coberturas:

- Fallecimiento por muerte natural o accidente no laboral.
- Fallecimiento por accidente laboral.
- Incapacidad permanente absoluta o gran invalidez por accidente no laboral.
- Incapacidad permanente absoluta o gran invalidez por accidente laboral.

*Artículo 29. – Ropa y útiles de trabajo.*

La mancomunidad facilitará cuando así sea preciso, todo lo necesario tanto en ropa como en útiles, bien sea para garantizar la protección de los trabajadores o por cuestiones de imagen corporativa. Una vez entregada la dotación básica inicial, la reposición se hará previa solicitud del trabajador por encontrarse la ropa deteriorada. Con ello se pretende que el trabajador tenga la ropa adecuada considerando que hace un uso racional y normal de la misma.

CAPÍTULO VIII. – RÉGIMEN DISCIPLINARIO

*Artículo 30. – Responsabilidad disciplinaria.*

El personal laboral queda sujeto al régimen disciplinario establecido en el presente capítulo, en el Título VII del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que



se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y en las normas que las leyes de Función Pública dicten en desarrollo de este Estatuto.

El régimen disciplinario del personal laboral se regirá además por la legislación laboral contenida en el Estatuto de los Trabajadores.

El personal laboral que indujere a otros a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria incurrirán en la misma responsabilidad que éstos.

*Artículo 31. – Potestad sancionadora.*

Los trabajadores de la Mancomunidad Norte Trueba Jerea podrán ser sancionados por el mismo, como consecuencia de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en este capítulo y según el procedimiento que aquí se determina.

*Artículo 32. – Tipificación de las faltas.*

Las faltas disciplinarias en que pueden incurrir los trabajadores, con ocasión o como consecuencia de su trabajo se clasifican en leves, graves y muy graves.

– Son faltas leves:

- a) Incorrección con el público o restantes trabajadores.
- b) Retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
- c) Faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, más de 3 días, siempre que no rebasen las 10 horas.
- d) Las ausencias repetidas e injustificadas del puesto de trabajo, durante la jornada laboral, con los límites establecidos en el párrafo anterior, y siempre que tales ausencias no se deriven o puedan derivarse en daños y perjuicios graves para la mancomunidad o los ciudadanos.

e) La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.

f) Descuido en la conservación de los locales, materiales o documentos de los servicios.

g) La falta de presentación de los partes de baja por enfermedad o accidente dentro del plazo reglamentario, cuando no deba ser considerada falta grave, salvo imposibilidad.

h) En general el incumplimiento de los deberes y obligaciones por negligencia o descuido excusable.

– Son faltas graves:

- a) Abuso de autoridad en el desempeño de las funciones encomendadas.
- b) Falta grave de disciplina en el trabajo o incumplimiento de las órdenes e instrucciones recibidas relacionadas con las tareas encomendadas.

c) Grave desconsideración o falta de respeto con los demás trabajadores, independientemente de su categoría, o con los ciudadanos.





d) Conductas relacionadas con el servicio que causen daño a la mancomunidad o a los ciudadanos o de las que se deriven graves daños en la conservación de locales, material o documentos u otros perjuicios graves para el servicio.

e) Falta de asistencia injustificada de uno o más días por mes.

f) Faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, entre 6 o 10 días al mes, o un número inferior si supone más de 10 horas.

g) Las ausencias repetidas e injustificadas del puesto de trabajo, durante la jornada laboral, con los límites establecidos en el párrafo anterior, o cualquier ausencia injustificada, cuando de ello se deriven o puedan derivarse daños o perjuicios graves para la mancomunidad o los ciudadanos.

h) Emisión de informes o desarrollo de actuaciones manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio a la administración o a los ciudadanos y no constituya falta muy grave.

i) Notoria falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.

j) No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón de trabajo, cuando causen perjuicio a la mancomunidad o a los ciudadanos, o se utilicen en beneficio propio

k) La insubordinación individual o colectiva que cause grave perturbación del servicio.

l) El engaño o la simulación para la obtención o prolongación de licencias o permisos, incluida la incapacidad temporal.

m) Falta de presentación en el plazo fijado de los partes de baja por enfermedad o accidente cuando eso origine la imposición de sanción a la mancomunidad por parte del organismo competente.

n) Acciones u omisiones dirigidas a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo propio o de otros trabajadores.

o) Emplear para uso propio, materiales, maquinaria o vehículos de la Mancomunidad.

p) La tolerancia de los superiores, respecto de la comisión de faltas graves o muy graves.

q) Reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas, a partir de la tercera falta.

r) El incumplimiento por parte de los trabajadores y los responsables de hacer cumplir la normativa, del artículo 29.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o artículo que le sustituya.



– Son faltas muy graves:

- a) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra causa personal o social.
- b) Obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- c) Actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho a la huelga.
- d) Participación en huelgas a quienes lo tengan prohibido por ley.
- e) Incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
- f) Actos limitativos de la libre expresión de pensamiento, ideas y opiniones.
- g) Abandono del servicio.
- h) Notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
- i) Utilización o difusión indebida de secretos oficiales así declarados por ley o clasificados como tales.
- j) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delitos dolosos, relacionadas con las funciones encomendadas.
- k) Manifiesta insubordinación individual o colectiva.
- l) Falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.
- m) Violar secretos de correspondencia.
- n) Hacer desaparecer, inutilizar, destruir o causar desperfectos muy graves, de forma voluntaria o por negligencia en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, almacenes, edificios, enseres, mobiliario, etc. de la mancomunidad o de sus trabajadores.
- o) Ausencia del trabajo no justificada durante más de tres días al mes.
- p) Falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.
- q) Faltas reiteradas de puntualidad no justificada durante 10 días o más al mes, o más de 15 al bimestre.
- r) Agresión física o verbal de naturaleza sexual sobre cualquier trabajador.
- s) Aceptar cualquier remuneración, comisión o ventaja de organismos, empresas o particulares, en relación con el desempeño del servicio.
- t) Utilización de material o personal para la realización de trabajos ajenos a la relación contractual del trabajador.
- u) La reiteración del incumplimiento o abandono de las normas establecidas en materia de riesgos laborales en el trabajo, cuando de las mismas pueda derivarse riesgos para la salud, la integridad física del trabajador u otros trabajadores.
- v) Toxicomanía o embriaguez habituales que repercutan negativamente en el trabajo.



w) La reincidencia en faltas graves, aún de distinta naturaleza, en un periodo de 6 meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas. (Reincidencia: 3 faltas graves).

*Artículo 33. – Sanciones disciplinarias.*

– Faltas leves.

a) Apercibimiento.

b) Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.

– Faltas graves.

a) Suspensión de empleo y sueldo de cuatro días a un año.

b) Inhabilitación para la promoción de hasta dos años.

– Faltas muy graves.

a) Suspensión de empleo y sueldo desde un año hasta tres años.

b) Inhabilitación para la promoción desde dos hasta seis años.

c) Separación del servicio de los trabajadores, que en el caso de los trabajadores interinos comportará la revocación de su nombramiento.

d) Despido disciplinario del personal laboral.

El alcance de cada sanción se establecerá teniendo en cuenta el grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta, el daño al interés público, la reiteración o reincidencia así como el grado de participación.

*Artículo 34. – Pérdida o deterioro de material de trabajo.*

En el supuesto de pérdida o deterioro por mal uso de la herramienta y/o material necesario para el ejercicio de sus funciones, el trabajador responsable deberá abonar el importe de la reparación o reposición de dicha pieza.

*Artículo 35. – Prescripción de las faltas y sanciones.*

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

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

El de las sanciones desde la firmeza de la resolución sancionadora.

CAPÍTULO IX. – DERECHOS SINDICALES

*Artículo 36. – De los trabajadores.*

Se estará a lo dispuesto en 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, en la Ley 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical y en el Estatuto de los Trabajadores.



CAPÍTULO X. – OTRAS CONDICIONES

*Artículo 37. – Retirada del permiso de conducir.*

Ante la retirada del carnet de conducir a los conductores en el desempeño de sus funciones durante el tiempo de jornada laboral, salvo casos de conducción bajo influencia de bebidas alcohólicas, drogas tóxicas o estupefacientes o ante la negativa de realizar los controles que para detectar dichas circunstancias les requieran las autoridades competentes, así como cuando la privación sea causa de un delito contra la seguridad del tráfico o un hecho intencionado o cualquier delito doloso o reincidente, la Mancomunidad se compromete a asignarle otro puesto de trabajo dentro del grupo profesional, con las condiciones retributivas del nuevo puesto.

Cuando la retirada sea consecuencia de un hecho ajeno al conductor derivado de las necesidades del recorrido del servicio o fallo mecánico, no entrará en juego la reincidencia respetando la mancomunidad sus percepciones económicas durante todo el tiempo que dure la retirada del carnet.

En el caso de que la retirada sea con vehículo particular y no haya reincidencia ni concurren las circunstancias de imprudencia temeraria o mala fe, la mancomunidad procurará adecuarle a otro puesto con las condiciones retributivas del nuevo puesto durante el plazo máximo de 6 meses

DISPOSICIONES ADICIONALES

*Primera. – Polivalencia funcional.*

Cada trabajador de la Mancomunidad Norte Trueba Jerea realizará los trabajos propios de su grupo, o de su puesto.

Por necesidades organizativas y previa acuerdo entre el trabajador y el presidente podrá asignar a un trabajador tareas y funciones distintas de las de su puesto, por un tiempo racional y pactado.

Las retribuciones serán las mismas si el puesto es inferior, y si es superior las estipuladas para ese puesto.

*Segunda. – Afinidades.*

Todo lo relacionado en este acuerdo a nivel familiar, se entiende que es tanto para matrimonios, como para parejas de hecho legalmente constituidas, con independencia del sexo que compongan el matrimonio o la pareja.

En Medina de Pomar, a 6 de noviembre de 2023.

El presidente,  
Florencio Martínez López

\* \* \*



ANEXO I

FUNCIONES DE CADA PUESTO

Denominación de la plaza: OFICIAL DE PRIMERA - CONDUCTOR.

Funciones de la plaza:

- Conducción de vehículos de la mancomunidad.
- Recogida de contenedores de residuos sólidos urbanos.
- Recogida de contenedores de vidrio.
- Traslado de los residuos recogidos a las correspondientes plantas de transferencia cumpliendo las normas de descarga que haya en cada una de ellas.
- Efectuar partes de trabajo con el modelo de sistema establecido por la mancomunidad.
- Conocer y ocuparse de la relación de los contenedores que pueden recogerse en la ruta diaria a realizar, registrando las incidencias que surjan.
- Retirada de los residuos que caigan del vehículo en la recogida, dejando la vía pública en buen estado.
- Ejecutar la ruta marcada por la jefatura o por el encargado.
- Comunicar al mecánico o a su responsable cualquier daño o avería que pueda sufrir el vehículo.
- Cargar los contenedores al elevador y dejarlo en su sitio después de descargarlo.
- Cargar a mano las bolsas de basura en la tolva del vehículo si fuera necesario.
- Limpieza del camión al finalizar el servicio.
- Limpieza de los contenedores.
- Efectuar el mantenimiento de los contenedores estropeados en la prestación del servicio siempre que sea requerido por sus superiores
- Trabajos en altura con plataformas elevadoras.
- Manejo de maquinaria pesada, pluma, retroexcavadora, rodillo, pisón, motoniveladora, ...
- Trabajos de desbroce de caminos.
- Trabajos quitanieves.
- Y todas aquellas otras tareas que le sean encomendadas tanto por la Presidencia o los concejales responsables de área, o por sus superiores, para el normal y eficaz funcionamiento de los servicios públicos municipales.



Denominación de la plaza: ENCARGADO - CONDUCTOR.

Funciones de la plaza:

- Organización de las funciones y de las tareas a realizar por los oficiales que haya en cada momento.
- Establecer la ruta que deben de llevar a cabo los conductores diariamente.
- Responsabilizarse de que el equipo humano efectúe su trabajo con seguridad.
- Responsabilizarse del buen funcionamiento y mantenimiento de los instrumentos de trabajo (vehículos, maquinaria, herramientas, ...).
- Conducción de vehículos de la mancomunidad.
- Recogida de contenedores de residuos sólidos urbanos.
- Recogida de contenedores de vidrio.
- Traslado de los residuos recogidos a las correspondientes plantas de transferencia cumpliendo las normas de descarga que haya en cada una de ellas.
- Efectuar partes de trabajo con el modelo de sistema establecido por la mancomunidad.
- Conocer y ocuparse de la relación de los contenedores que pueden recogerse en la ruta diaria a realizar, registrando las incidencias que surjan.
- Retirada de los residuos que caigan del vehículo en la recogida, dejando la vía pública en buen estado.
- Ejecutar la ruta marcada.
- Comunicar al mecánico cualquier daño o avería que pueda sufrir el vehículo.
- Cargar los contenedores al elevador y dejarlo en su sitio después de descargarlo.
- Cargar a mano las bolsas de basura en la tolva del vehículo si fuera necesario.
- Limpieza del camión al finalizar el servicio.
- Limpieza de los contenedores.
- Efectuar el mantenimiento de los contenedores estropeados en la prestación del servicio siempre que sea requerido por sus superiores.
- Trabajos en altura con plataformas elevadoras.
- Manejo de maquinaria pesada, pluma, rodillo, pisón, motoniveladora, ...
- Trabajos de desbroce de caminos.
- Trabajos quitanieves.
- Y todas aquellas otras tareas que le sean encomendadas por la Presidencia para el normal y eficaz funcionamiento de los servicios públicos municipales.





Denominación de la plaza: MECÁNICO - CONDUCTOR.

Funciones de la plaza:

– Conservación, reparación y mantenimiento de los vehículos del parque de la Mancomunidad.

– Conservación, reparación y mantenimiento de los contenedores estropeados en la prestación del servicio.

– Responsabilizarse del buen funcionamiento y mantenimiento de los instrumentos de trabajo (vehículos, maquinaria, herramientas...).

En colaboración con el encargado o en ausencia del mismo además realizará las siguientes tareas:

– Organización de las funciones y de las tareas a realizar por los oficiales que haya en cada momento.

– Establecer la ruta que deben de llevar a cabo los conductores diariamente.

– Responsabilizarse de que el equipo humano efectúe su trabajo con seguridad.

– Conducción de vehículos de la mancomunidad.

– Recogida de contenedores de residuos sólidos urbanos.

– Recogida de contenedores de vidrio.

– Traslado de los residuos recogidos a las correspondientes plantas de transferencia cumpliendo las normas de descarga que haya en cada una de ellas.

– Efectuar partes de trabajo con el modelo de sistema establecido por la mancomunidad.

– Retirada de los residuos que caigan del vehículo en la recogida, dejando la vía pública en buen estado.

– Ejecutar la ruta marcada.

– Cargar los contenedores al elevador y dejarlo en su sitio después de descargarlo.

– Cargar a mano las bolsas de basura en la tolva del vehículo si fuera necesario.

– Limpieza del camión al finalizar el servicio.

– Limpieza de los contenedores.

– Trabajos en altura con plataformas elevadoras.

– Manejo de maquinaria pesada, pluma, retroexcavadora, rodillo, pisón, motoniveladora, ...

– Trabajos de desbroce de caminos.

– Trabajos quitanieves.

– Y todas aquellas otras tareas que le sean encomendadas por la Presidencia para el normal y eficaz funcionamiento de los servicios públicos municipales.



Denominación de la plaza: OFICIAL DE PRIMERA.

Funciones de la plaza:

- Recogida de contenedores de residuos sólidos urbanos.
- Conocer y ocuparse de la relación de los contenedores que pueden recogerse en la ruta diaria a realizar, registrando las incidencias que surjan.
- Retirada de los residuos que caigan del vehículo en la recogida, dejando la vía pública en buen estado.
- Ejecutar la ruta marcada por la jefatura o por el encargado.
- Cargar los contenedores al elevador y dejarlo en su sitio después de descargarlo.
- Cargar a mano las bolsas de basura en la tolva del vehículo si fuera necesario.
- Limpieza del camión al finalizar el servicio.
- Limpieza de los contenedores.
- Efectuar el mantenimiento de los contenedores estropeados en la prestación del servicio siempre que sea requerido por sus superiores.
- Y todas aquellas otras tareas que le sean encomendadas tanto por la Presidencia o los concejales responsables de área, o por sus superiores, para el normal y eficaz funcionamiento de los servicios públicos municipales.

\* \* \*

ANEXO II  
TABLA SALARIAL

Categoría	Descripción Categoría	Concepto	SALARIO BASE X14	PRODUCTIVIDAD X 14	PRODUCTIVIDAD VARIABLE	COMPTO. ENCARGADO X 14	COMPTO. MECÁNICO X 14	ANTIGÜEDAD (TRIENIO)
1	Encargado conductor		1.338,91	497,80	107,34	167,93		30
2	Mecánico conductor		1.338,91	497,80	107,34	167,93	230,11	30
3	Oficial 1. <sup>a</sup> Conductor Servicios	11	1.338,91	497,80	107,34			30
4	Oficial	70	1.338,91	497,80	107,34			30
5	Peón Servicios Nueva incorporación	70	1.080,00	497,80	107,34			30

La productividad de 497,80 euros está sujeta a la aprobación de un calendario anual que deje cubierto todos los fines de semana de forma similar para todos los trabajadores. Los cambios de festivos se llevarán a cabo entre los propios particulares y si no llegan a acuerdo se realizarán por el trabajador que lo tenga asignado por calendario. En el momento que no se llegue a acuerdo para la cobertura de los fines de semana se reducirá la cantidad en 107,34 euros (correspondiente a los tres días de festivos obligatorios y procediéndose al pago de los que únicamente se hayan trabajado).