



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de 23 de octubre de 2025, 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 en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos del convenio colectivo para el personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Melgar de Fernamental (Burgos) (C.C. 09100211012017).

Visto el texto del convenio colectivo para el personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Melgar de Fernamental (Burgos) suscrito el 25 de junio de 2025, de una parte por el delegado de personal en representación de las personas trabajadoras y de otra por los representantes de la corporación municipal, 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 PRE/813/2022, de 5 de julio, 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 23 de octubre de 2025.

El jefe de la Oficina Territorial de Trabajo,
Juan Martín Antón Crespo

* * *



CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL EXCELENTÍSIMO
AYUNTAMIENTO DE MELGAR DE FERNAMENTAL

CAPÍTULO I
CONDICIONES GENERALES

Artículo 1. – Introducción.

1. – Es interés del Excmo. Ayuntamiento de Melgar de Fernamental conseguir una homogenización de todos los trabajadores que prestan sus servicios en el ayuntamiento como personal laboral, en cuanto a derechos, deberes, retribuciones, y todo aquello que afecte a la relación entre el ayuntamiento y sus trabajadores, en aras a conseguir una mejor relación, lo cual redundará en el servicio ofrecido a los ciudadanos.

2. – Tanto el ayuntamiento, como la representación sindical, son conscientes de las limitaciones del ayuntamiento, comprometiéndose tanto los trabajadores como el ayuntamiento a poner todo de su parte para el mejor funcionamiento del ayuntamiento.

Artículo 2. – Partes concertantes.

El presente convenio se establece entre el Ayuntamiento de Melgar de Fernamental y la representación legal de los trabajadores del delegado de personal por UGT, y es concertado por las representaciones legítimas de ambas partes.

Artículo 3. – Ámbito funcional y personal.

El presente convenio regula las materias de índole laboral, económica, sindical, socio-asistencial y en general, cuantas otras afecten a las condiciones de trabajo del personal laboral al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Melgar de Fernamental.

Artículo 4. – Ámbito temporal, vigencia y denuncia.

Este convenio entrará en vigor transcurridos quince días hábiles tras su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos, siempre que no sea impugnado por las entidades a que hace referencia el artículo 65.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local.

Para poder publicarlo será necesario que previamente se apruebe por el Pleno del ayuntamiento.

Su duración será hasta el 31 de diciembre del año 2027, entendiéndose prorrogado por periodos anuales, si no es denunciado por cualquiera de las partes al menos dos meses antes de su vencimiento.

En el ámbito económico se estará a lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 5. – Criterios de interpretación.

1. – Las condiciones pactadas en el presente convenio constituyen un todo orgánico y unitario. Sus normas serán consideradas global y conjuntamente por lo que no podrán ser renegociadas, modificadas, reconsideradas o parcialmente apreciadas separándolas



de su contexto íntegro, no pudiendo pretenderse la aplicación de parte de su articulado desechando el resto.

2. – Su interpretación práctica se hará conforme al espíritu de buena fe, y a los principios generales del derecho.

3. – Lo pactado tendrá fuerza normativa entre las partes. Su contenido será de aplicación directa y preferente sobre cualquier otra norma, decreto, ley, u otra normativa menos beneficiosa para el trabajador.

4. – En caso de duda, oscuridad o ambigüedad sobre el sentido y alcance de las normas contenidas en el presente acuerdo, estas se interpretarán y aplicarán de la forma que resulte más beneficiosa para los trabajadores.

Artículo 6. – Sustitución de condiciones.

La entrada en vigor de este convenio implica la sustitución de las condiciones 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 7. – Cláusula de garantía «ad personam».

Se respetarán las situaciones personales que excedan de las condiciones pactadas en el presente acuerdo, manteniéndose estrictamente «Ad personam» mientras no sean absorbidas o superadas por la aplicación de sucesivos convenios.

Artículo 8. – Condiciones más beneficiosas.

Las medidas establecidas en otras disposiciones legales, cualquiera que sea su rango y que afecten a los trabajadores del ayuntamiento, serán de aplicación, conforme al principio de norma o condición más favorable, respetando en todo momento el orden de prelación del ordenamiento jurídico.

Artículo 9. – Comisión paritaria y de seguimiento.

Para velar por la correcta interpretación y aplicación del presente convenio se crea una comisión de seguimiento paritaria integrada:

a) Por una parte, dos miembros a designar por el ayuntamiento, y b) por la otra parte, dos miembros a designar por los firmantes del presente convenio en representación de los trabajadores.

Ambas partes pueden ser asistidas por cuantos asesores estimen oportunos. Los asesores en la comisión de seguimiento tienen derecho de voz pero no disponen del derecho de voto.

La comisión mixta de interpretación y seguimiento del convenio será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su seguimiento.

9.1. – Funciones de la comisión paritaria:

Son funciones específicas de la comisión paritaria, entre otras, las siguientes:

1. Las relativas a la interpretación y aplicación del presente convenio colectivo.



2. Mediar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en su ámbito de aplicación. Tal intervención se producirá teniendo en cuenta los procedimientos establecidos al efecto en este convenio.

3. Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

4. Entender en términos de consulta y/o mediación, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interposición de los conflictos colectivos que surjan en el Ayuntamiento de Melgar de Fernamental por este convenio colectivo por la aplicación o interpretación derivadas del mismo.

5. Mediar en los conflictos que pudieran derivarse en caso de concurrencia, en alguna materia, entre los convenios de distinto ámbito.

6. Conocimiento y resolución de las discrepancias que puedan surgir en el período de consultas para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el del Estatuto de los Trabajadores.

7. El sometimiento a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos por acuerdos interprofesionales.

8. Mediación a petición de las partes, en conflictos colectivos no incluidos en los apartados anteriores.

9. Desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias conducentes a la aplicación del acuerdo nacional de formación continua.

10. Las discrepancias que puedan surgir en el seno de la comisión paritaria en relación con cualquiera de las competencias antes citadas serán sometidas por las partes firmantes al procedimiento de arbitraje vinculante regulado en el Acuerdo Regional de Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos Colectivos, firmado entre la confederación Castellano Leonesa de Empresarios (CECALE) y las centrales sindicales CC.OO. y UGT, vigente.

9.2. – Procedimiento de la comisión paritaria:

En la primera sesión de constitución y por acuerdo de las partes, la comisión paritaria, elegirá entre sus miembros un presidente/a. Asimismo, y también por acuerdo, se designará igualmente un secretario/a que podrá pertenecer o no a la propia comisión paritaria. Ambos cargos podrán ser revocados motivadamente por acuerdo entre las partes.

Los asuntos sometidos a la comisión paritaria revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgarán tal calificación cualquiera de las organizaciones sindicales y el ayuntamiento firmantes del convenio, que haya recibido la solicitud de intervención, siendo vinculante e inapelable esa calificación para las demás partes.

En el primer supuesto, la comisión paritaria deberá resolver en el plazo máximo de quince días, y en el segundo, en el plazo máximo de seis días hábiles siguientes, a partir de la fecha en la que la solicitud de intervención fuera recibida.



Procederán a convocar la comisión paritaria, indistintamente, cualquiera de las partes que la integran. Cuando cualquiera de las partes de la comisión paritaria reciba una solicitud de intervención la transmitirá a las demás partes de la misma, por correo electrónico, de modo que cada una de estas podrá recabar la información que estime necesaria, otorgando a cada asunto el carácter de ordinario o extraordinario a los efectos de plazo de resolución del mismo.

La resolución de la comisión paritaria, que será motivada, se realizará en todos los casos en base a lo planteado por la parte consultante, teniendo además en cuenta la documentación complementaria recibida y las propias valoraciones que la comisión paritaria realice. A los efectos pertinentes, toda esta documentación será archivada por la comisión paritaria y constituirá parte integrante de la propia resolución de esta. La comisión paritaria notificará, a las partes afectadas por cada consulta, la resolución adoptada en el mismo día o a más tardar al día siguiente por correo electrónico.

Los acuerdos de la comisión paritaria de interpretación del convenio, tendrán el mismo valor que el texto de este, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 91 apartado 4 del Estatuto de los Trabajadores. En cualquier caso los afectados por la resolución podrán recurrir ante la jurisdicción competente en defensa de sus intereses.

La asistencia a las reuniones de la citada comisión será obligatoria por ambas partes.

La comisión paritaria desarrollará sus funciones hasta que se constituya la correspondiente al siguiente convenio colectivo.

9.3. – Adopción de acuerdos:

Para la adopción de acuerdos se requerirá la aprobación de cada una de las partes 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 personas miembros y/o partes.

Para su funcionamiento, la comisión paritaria podrá recabar toda clase de información necesaria y relacionada con las cuestiones de su competencia, por conducto de Alcaldía, información que no podrá ser denegada cuando lo solicite alguna de las partes. Asimismo, podrá invitar a las personas afectadas para mejorar la información.

Artículo 10. – Mesa de negociación.

1. – La mesa de negociación estará compuesta por dos miembros, uno por parte del ayuntamiento que será el alcalde o concejal en quien delegue y otro por la representación sindical, que será el delegado de personal. Ambas partes podrán tener asesores.

2. – Serán objeto de negociación:

- a) Negociación del acuerdo.
- b) Oferta pública de empleo.
- c) Relación de puestos de trabajo.



- d) Promoción interna.
- e) Bolsas de empleo.
- f) Las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones y permisos.
- g) Cualesquiera otras que le sea sometida a la corporación o le sea sometida por la legislación vigente.

3. – Cláusula de descuelgue o inaplicación del convenio: en cuanto a los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores se estará a lo dispuesto en el III Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León y determinados aspectos de la Negociación Colectiva en Castilla y León suscrito el 29 de septiembre de 2015 entre CECAL, CC.OO. y UGT y publicado en el Boletín Oficial de Castilla y León de 23 de noviembre de 2015.

CAPÍTULO II ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 11. –

La organización del trabajo es facultad del ayuntamiento, si bien cualquier modificación sustancial de trabajo, deberá ser informada previamente al representante sindical y al personal afectado.

Artículo 12. – Provisión de vacantes.

1. – 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 resueltas teniendo en cuenta el principio de igualdad, mérito y capacidad.

2. – Sin menoscabar las facultades organizativas del ayuntamiento, el tema se tratará en la mesa de negociación.

CAPÍTULO III CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 13. – Jornada laboral.

1. – La jornada máxima anual de los trabajadores afectados por este convenio, será 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, 14 festivos, el día de Santa Rita, 2 días por Navidad (24 y 31 de diciembre), 22 días de vacaciones, y de multiplicar el resultado de días obtenido por siete horas.

2. – El horario habitual del personal laboral que integra la denominada brigada de obras, será de 7:30 a 14:30 horas, de lunes a viernes.

3. – El horario del personal laboral será el determinado en la relación de puestos de trabajo. Cualquier modificación de horarios del personal laboral se negociará con la representación sindical.



Artículo 14. – Tiempo efectivo de trabajo.

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 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.

3. – A nivel individual, se dispondrá de una pausa de 30 minutos computables como tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 15. – Calendario laboral.

1. – Será el que contemple los días festivos establecidos en el calendario oficial para la Comunidad Autónoma de Castilla y León y los locales de Melgar de Fernamental y Santa Rita, patrona de la administración local.

2. – Los días 24 y 31 de diciembre, serán considerados inhábiles y no recuperables, teniendo la misma consideración que un día festivo. Quienes deban trabajar el 24 o el 31 de diciembre, serán compensados según lo establecido en el artículo 31 de este convenio.

Artículo 16. – Descanso semanal.

Los trabajadores afectados por este acuerdo tendrán derecho a un periodo mínimo de descanso semanal ininterrumpido de dos días, que normalmente comprenderá el sábado y el domingo, salvo necesidades del servicio.

Artículo 17. – Servicios extraordinarios.

1. – Tendrán la consideración de servicios extraordinarios cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo. Cada hora de trabajo será de sesenta minutos, las fracciones por debajo de los sesenta minutos computarán conforme a los minutos efectivamente trabajados.

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

CAPÍTULO IV
LICENCIAS Y PERMISOS

Artículo 18. – Vacaciones.

1. – Todos los trabajadores tendrán derecho a disfrutar como mínimo de unas vacaciones anuales retribuidas de veintidós días hábiles anuales por año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicio efectivo.

Las vacaciones se podrán disfrutar dentro del año natural y hasta el 1 de marzo del año siguiente. Para lograr un buen servicio, a fecha de 1 de abril, la Alcaldía deberá tener conocimiento y haber aprobado las vacaciones de sus trabajadores. 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.



Los trabajadores de la brigada de obras no podrán disfrutar de vacaciones en el periodo comprendido entre el 25 de julio y el 8 de septiembre.

2. – Las vacaciones anuales se podrán disfrutar a elección del interesado, siempre que cada periodo tenga una duración mínima de siete días naturales consecutivos, pudiéndose disfrutar 5 días hábiles no necesariamente consecutivos cuando las necesidades del servicio lo permitan.

3. – 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):

- Quince años de servicio: 23 días hábiles de vacaciones.
- Veinte años de servicio: 24 días hábiles de vacaciones.
- Veinticinco años de servicio: 25 días hábiles de vacaciones.
- Treinta o más años de servicio: 26 días hábiles de vacaciones.

4. – Fuera del periodo estival no podrán coincidir simultáneamente más de dos trabajadores de vacaciones, o de vacaciones y librando por compensación con horas extraordinarias.

Artículo 19. – Otros permisos.

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

1. – En cada año natural completo de servicio activo, con subordinación a las necesidades del servicio y previa autorización, se concederán seis días hábiles de permiso por asuntos particulares, incrementados en su caso, en los días que un festivo, Santa Rita, nochebuena o nochevieja, estén marcados en el calendario como 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.

El personal laboral, que tenga el plus de disponibilidad, tendrá tres días hábiles más de asuntos particulares.

Se concederán permisos, con derecho a la totalidad de las retribuciones salvo en los supuestos de incompatibilidad legalmente establecidos, previo aviso cuando fuera posible y posterior justificación acreditativa, por alguno de los motivos siguientes y por el tiempo que se indica:

a) Quince días naturales ininterrumpidos en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.

b) Cinco días hábiles por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona



distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

La apreciación de la concurrencia del elemento de gravedad en la enfermedad se realizará atendiendo a las circunstancias del caso concreto. A estos efectos, podrá atenderse, entre otros, a los siguientes criterios:

- Dolencia o lesión física o psíquica con secuelas permanentes que limiten la actividad habitual con independencia de su hospitalización.
- Intervención quirúrgica con independencia de la gravedad de la dolencia o lesión.
- Hospitalización.

c) Cuando se trate de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles, cuando sea en distinta localidad. En el caso de fallecimiento de familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

d) Por traslado de domicilio, un día hábil. El traslado se justificará mediante la presentación de copia del contrato de compraventa o alquiler de la vivienda, de los contratos de los diversos suministros, de la factura de la empresa de mudanzas o cualquier otra prueba documental que lo justifique fehacientemente.

e) Por el 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.

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 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 entiende por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral:

– Los de asistencia, por necesidades propias o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o de la pareja de hecho, 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 de los empleados públicos 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.

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

g) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración, cuando se trate de estudios encaminados a la obtención de un título oficial, académico o profesional.

h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto 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.

i) 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 la persona trabajadora, 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 que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización 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.

j) Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

k) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

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



l) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

m) Permiso por cuidado de hijo menor, afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el trabajador tendrá derecho, siempre que ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras de carácter 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 o hija 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 guarda con fines de adopción cumpla los 23 años. A estos efectos, el mero cumplimiento de los 18 años 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.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que la persona a su cargo cumpla los 23 años en los supuestos en que el padecimiento del cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción de jornada hasta que la persona a su cargo cumpla 26 años si, antes de alcanzar los 23 años, acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65%.

Quando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras 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 beneficiarias 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 la otra persona progenitora, adoptante o guardadora con fines de adopción o acogedora 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 beneficiaria 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 servicio, este 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.

Artículo 20. – 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 21. – Excedencia voluntaria.

El trabajador con al menos una antigüedad en el Ayuntamiento de Melgar de Fernamental de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo resultará ejercitable otra vez por el mismo trabajador una vez transcurridos tres años desde la finalización de la anterior excedencia voluntaria.

El personal laboral fijo tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante los tres primeros años de excedencia voluntaria, si bien el tiempo que dure no se computará a efectos de antigüedad.



Artículo 22. – Permiso por razón de violencia de género.

1. – Las personas trabajadoras del Ayuntamiento de Melgar de Fernamental, víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a una reducción de su jornada de trabajo con disminución proporcional de sus retribuciones 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.

2. – Las faltas de asistencia al trabajo de las personas 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. – Las personas trabajadoras víctimas de violencia de género, por así determinarlo el órgano judicial correspondiente, podrán, atendiendo a su situación particular, solicitar cambio de puesto de trabajo. El puesto de trabajo al que opten será del mismo nivel y categoría profesional y tendrá carácter provisional, pudiendo la persona trabajadora volver al puesto de origen reservado o bien ejercer el derecho preferente hacia su puesto provisional.

CAPÍTULO V
RÉGIMEN ECONÓMICO

Artículo 23. – Retribuciones.

Las retribuciones del personal laboral, quedará estructurado de la siguiente manera:

- a) Salario base.
- b) Complemento de destino.
- c) Complemento específico.
- d) Antigüedad.
- e) Pagas extraordinarias.

Artículo 24. – Salario base.

Es la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo que se percibe en catorce mensualidades. Su cuantía vendrá fijada por la señalada en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal funcionario.

Artículo 25. – Complemento de destino.

El complemento de destino es la retribución del trabajador correspondiente al nivel del puesto que desempeñe y fijada en la relación de puestos de trabajo. Su cuantía vendrá fijada por la señalada en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal funcionario.



Artículo 26. – Complemento específico.

El complemento específico es la retribución del trabajador destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad. Su cuantía vendrá fijada por la señalada en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal funcionario.

Artículo 27. – Antigüedad.

Es la cantidad que, en función del grupo profesional de pertenencia, percibe el personal por cada tres años de servicios completos, devengándose desde el día primero del mes siguiente al que se cumplan.

Su cuantía vendrá fijada por la señalada en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal funcionario.

A estos efectos se reconocerán los servicios previos acreditados por cualquier persona trabajadora que los haya prestado en esta u otra administración pública, cualquiera que hubiere sido el carácter de su relación jurídica.

Artículo 28. – Pagas extraordinarias.

Los trabajadores percibirán dos pagas extraordinarias al año, y el importe de cada una de las pagas extraordinarias ascenderá al salario base, complemento de destino, complemento específico y antigüedad, con las mismas salvedades previstas para el personal funcionario. Las pagas se devengarán semestralmente, de diciembre a mayo y de junio a noviembre, abonándose los meses de junio y diciembre.

Artículo 29. – Complemento plus de disponibilidad.

El complemento de plus de disponibilidad tiene por objeto la remuneración de la atención del teléfono de incidencias del Ayuntamiento de Melgar de Fernamental por el personal de la brigada de obras y la disponibilidad para acudir a los avisos que del mismo se deriven.

El horario de atención será de lunes a viernes de 16:00 a 22:00 horas y sábados, domingos y festivos de 10:00 a 14:00 horas. Se realizará con carácter rotario entre el personal de la brigada de obras cada quince días, estando disponibles dos trabajadores en cada periodo.

La remuneración de este complemento se establece en 2.100 euros brutos anuales, distribuidos en 12 pagas (175 euros brutos mensuales).

La necesidad de realizar actuaciones derivadas de avisos a través de dicho teléfono será considerado como tiempo de trabajo efectivo y remunerado mediante el otorgamiento de tres días hábiles más de asuntos particulares al año, por lo que será incompatible con la percepción de cuantías correspondientes a gratificación por servicios extraordinarios.

Este complemento se cobrará por los puestos que efectivamente realicen dichas funciones y en tanto las mismas se sigan efectuando.



Artículo 30. – Otros complementos.

a) Complemento de superior categoría:

El complemento de superior categoría tiene naturaleza funcional y está ligado al desempeño de tareas que corresponden a una categoría superior al del puesto que se ocupa.

La cuantía vendrá determinada por la diferencia de percepción económica entre la categoría de origen y la superior que ocupe y se percibirá a razón de 14 mensualidades.

A tales efectos, la persona trabajadora deberá ser designada mediante informe u orden escrita, para el desempeño del puesto que sustituya o vaya a desempeñar temporalmente.

b) Complemento agua Valtierra:

El complemento de agua de Valtierra tiene por objeto la remuneración de las funciones de control, análisis y lectura diario de los niveles del agua de los depósitos de consumo de la Entidad Local Menor de Valtierra de Riopisuerga.

La remuneración de este complemento se establece en 3.225 euros brutos anuales, distribuidos en 12 pagas (267,75 euros brutos mensuales).

Dado que la realización de dichas funciones corresponde a un acuerdo de colaboración económica entre la entidad local menor y el Ayuntamiento de Melgar de Fernamental susceptible de modificación, este complemento se cobrará por los puestos que efectivamente realicen dichas funciones y en tanto las mismas se sigan efectuando.

Artículo 31. – Compensación servicios extraordinarios.

1. – La realización de servicios extraordinarios por motivos de causa de fuerza mayor, serán compensados en tiempo libre, a razón de hora por dos horas, si es hora diurna; tres horas por hora, si es hora nocturna o festiva; y tres horas y media por hora, si es nocturna y festiva. Si a lo largo del año no hubiera sido posible la compensación en tiempo, se compensará económicamente en la nómina de marzo del año posterior, a razón de:

– Días hábiles:

Informático: 29 euros la hora extraordinaria.

Personal de guardería: 24 euros la hora extraordinaria.

Encargado: 24 euros la hora extraordinaria.

Oficial 1.ª: 21 euros la hora extraordinaria.

Auxiliar administrativo: 21 euros la hora extraordinaria.

Personal de biblioteca: 21 euros la hora extraordinaria.

Peón: 20 euros la hora extraordinaria.

– Sábados, domingos y festivos:

Informático: 34 euros la hora extraordinaria.

Personal de guardería: 29 euros la hora extraordinaria

Encargado: 29 euros la hora extraordinaria.



Oficial 1.ª: 26 euros la hora extraordinaria.

Auxiliar administrativo: 26 euros la hora extraordinaria

Personal de biblioteca: 26 euros la hora extraordinaria

Peón: 25 euros la hora extraordinaria.

2. – Servicios extraordinarios estructurales: son los realizados de manera habitual por la sección de la brigada de obras, con la autorización previa de la Alcaldía, para trabajar en días y horas señaladas de antemano.

En este punto se encuentran encuadrados los días comprendidos entre el 25 de julio y el 8 de septiembre, por lo que el trabajador recibirá una gratificación económica total de: encargado de la brigada de obras: 1.730 euros brutos; resto de personal de la brigada de obras: 1.630 euros brutos, por los servicios que deba realizar en el citado periodo, y que no generarán derecho a pasar horas extraordinarias, ni compensar en tiempo ni económicamente.

Artículo 32. – Dietas.

Los gastos derivados de los desplazamientos como pueden ser los ocasionados como consecuencia del trabajo, por asistencia a tribunales y órganos de selección de personal, por acudir a cursos de capacitación, especialización o ampliación de estudios y, en general, los de perfeccionamiento convocados por las administraciones públicas, se abonarán, en cumplimiento y en las cuantías del Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre Indemnizaciones por Razón del Servicio, previa justificación de los mismos y considerando como centros de trabajo las casas consistoriales de los municipios en los que se presten los servicios.

Si por necesidades del servicio, un trabajador debiera desplazarse fuera de Melgar de Fernamental y use el vehículo particular para tales desplazamientos el kilometraje se pagará a 0,26 euros/kilómetro.

Artículo 33. – Incremento de retribuciones.

Todas las retribuciones percibidas por los trabajadores del Ayuntamiento de Melgar de Fernamental incluidas en este capítulo serán incrementadas anualmente, según lo que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado o las leyes que determinen esta subida.

Artículo 34. – Cobro de retribuciones.

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

CAPÍTULO VI FORMACIÓN

Artículo 35. –

1. – El ayuntamiento 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.



2. – Si el curso se desarrolla en horario de trabajo, se contará como trabajo efectivo, y si se debe acudir librando, se compensará cada hora de asistencia con otra hora libre.

3. – Si el curso es promovido por el ayuntamiento, siendo de carácter obligatorio, el ayuntamiento deberá abonar el coste del curso y, en su caso, las dietas de desplazamiento y alojamiento según la normativa vigente.

CAPÍTULO VII CONDICIONES SOCIALES

Artículo 36. – Reconocimiento médico.

El ayuntamiento, realizará anualmente a todos los trabajadores que así lo deseen, un reconocimiento médico.

Artículo 37. – Carné de conducir.

La renovación del carné de conducir, para aquellos trabajadores que lo requieran para su trabajo designados por el ayuntamiento, será subvencionado en su totalidad por el ayuntamiento.

Artículo 38. – Asistencia jurídica.

El ayuntamiento prestará asistencia jurídica a todos los trabajadores a su servicio a través del letrado designado por el ayuntamiento, 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.

Artículo 39. – Seguro de accidentes.

El ayuntamiento concertará una póliza con una compañía aseguradora, con la cobertura de 60.000 euros, por fallecimiento, invalidez permanente absoluta o gran invalidez.

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 ausencia sea de tres días o menos, no será necesario tener parte de baja, pero 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.

3. – 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.

4. – 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. – Ropa y útiles de trabajo.

El ayuntamiento facilitará cuando así sea preciso, y previa consulta con el representante sindical, todo lo necesario tanto en ropa como en útiles, para garantizar la protección de las personas trabajadoras.

Artículo 42. – Ayudas.

Desde la entrada en vigor del presente convenio, se concederán las siguientes ayudas dentarias, oculares, auditivas, ortopédicas y de estudios, siempre que se justifique su hecho causante, mediante entrega de factura o recibo y, en su caso, la prescripción facultativa por el médico o especialista oficiales. Se establece un máximo de 200 euros de ayudas al año por apartado y por trabajador (incluida la unidad familiar). Dicha cantidad será objeto de actualización conforme a la Ley General de Presupuestos del Estado.

Para obtener derecho a la ayuda, el personal deberá haber prestado servicio al menos por periodo igual a un año ininterrumpido.

Se cubrirá el importe total de la factura y siempre cuando no supere el máximo establecido para cada apartado (dentarias, oculares, auditivas y ortopédicas) o hasta el límite de cada uno de ellos.

a) Dentarias (máximo 200 euros al año por trabajador): estarán incluidos en este apartado gastos en empastes, implantes, ortodoncias, fundas, reconstrucciones, cirugía, limpiezas y endodoncia).

b) Oculares (máximo 200 euros al año por trabajador): estarán incluidos en este apartado gastos en gafas de lejos, de cerca, progresivas, sustitución de cristales, monturas, lentillas, revisiones y pruebas oculares.

c) Auditivos (máximo 200 euros al año por trabajador): estarán incluidos en este apartado aparatos auditivos, revisiones y pruebas auditivas.

d) Ortopédicas (máximo 200 euros al año por trabajador): estarán incluidos en este apartado gastos en calzado corrector, plantillas ortopédicas, muletas, sillas de ruedas y cualquier otro apartado considerado ortopédico.

e) Para estudios (máximo 200 euros al año por trabajador): estarán incluidos en este apartado gastos de guardería, educación preescolar, primaria, secundaria, formación profesional, bachillerato, estudios universitarios y de postgrado.

De las prestaciones o ayudas anteriores, será beneficiario la persona trabajadora o los miembros de la unidad familiar que convivan y/o dependan económicamente de aquel.



Quedan excluidos los miembros de la unidad familiar que tengan ingresos propios y no dependan económicamente de la persona trabajadora de la corporación.

El pago se realizará al mes siguiente de la presentación de la factura.

Artículo 43. – Premio de antigüedad.

En concepto de antigüedad se concederá una gratificación consistente en una paga extraordinaria o en un mes de vacaciones, a elección del personal al cumplir los 25 años de servicio en el ayuntamiento.

Este precepto entrará en vigor a partir de enero de 2026 y podrá ser también solicitado por los trabajadores que tuvieran más de 25 años de servicio en el ayuntamiento en el año de publicación de este convenio colectivo.

Artículo 44. – Jubilación.

Las jubilaciones y demás derechos pasivos de los empleados municipales se regularán por lo dispuesto en la correspondiente normativa de la Seguridad Social.

Artículo 45. – Jubilación parcial anticipada con contrato relevo.

Respecto a la jubilación parcial el ayuntamiento está obligado a tramitar todas las jubilaciones parciales que se soliciten, quedando supeditada su concesión al cumplimiento de los requisitos y en los términos que marque la Seguridad Social.

CAPÍTULO VIII RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 46. – Del personal laboral.

Se aplicará el régimen disciplinario contenido en este capítulo y, supletoriamente las contenidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 47. – Potestad sancionadora.

Los trabajadores laborales del Ayuntamiento de Melgar de Fernamental 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 48. – 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.

1. – 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 el ayuntamiento 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 o uso inadecuado de los locales, materiales, maquinaria o documentos de los servicios.

g) Falta de uso por los trabajadores de la ropa que se les proporciona por el ayuntamiento durante el horario laboral.

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

2. – 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 administración 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 el ayuntamiento 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 al ayuntamiento 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) Acciones u omisiones dirigidas a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo propio o de otros trabajadores.

n) Emplear para uso propio, materiales, maquinaria o vehículos del ayuntamiento.

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

p) 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.

q) 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.

3. – 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. del ayuntamiento o de sus trabajadores.

ñ) Ausencia del trabajo no justificada durante más de tres días al mes.

o) Falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.



p) Faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante diez días o más al mes, o más de quince al bimestre.

q) Agresión física o verbal de naturaleza sexual sobre cualquier trabajador.

r) Aceptar cualquier remuneración, comisión o ventaja de organismos, empresas o particulares, en relación con el desempeño del servicio.

s) Utilización de material o personal para la realización de trabajos ajenos a la relación contractual del trabajador.

t) 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.

u) Toxicomanía o embriaguez habituales que repercutan negativamente en el trabajo.

v) 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 49. – Sanciones disciplinarias.

1. – Faltas leves.

– Apercibimiento.

– Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.

2. – Faltas graves.

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

– Inhabilitación para la promoción de hasta dos años.

3. – Faltas muy graves.

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

– Inhabilitación para la promoción desde dos hasta seis años.

– Despido.

Artículo 50. –

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.

CAPÍTULO IX
DERECHOS SINDICALES

Artículo 51. – De los trabajadores.

Se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público; en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; y en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.



Artículo 52. – Del delegado de personal.

1. – Se estará a lo dispuesto en el Estatuto Básico del Empleado Público y en el Estatuto de los Trabajadores.

2. – El delegado sindical podrá contar con un asesor de su sindicato para tratar cualquier tema relacionado con la relación socio-laboral entre el ayuntamiento y él.

3. – Se considerará accidente laboral a todos los efectos, el que pudiera sufrir el delegado de personal, por motivo de su representación, en desplazamientos que pueda realizar en el ejercicio de su cargo, que haya comunicado previamente al ayuntamiento.

CAPÍTULO X
IGUALDAD

Artículo 53. – Cláusula de igualdad.

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a cumplir las normas contenidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres; así mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas.

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 54. – Acoso sexual y por razón de sexo.

El Ayuntamiento de Melgar de Fernamental 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.



DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. – Polivalencia funcional.

1. – Cada trabajador del Ayuntamiento de Melgar de Fernamental realizará los trabajos propios de su grupo, o de su puesto.

2. – Por necesidades organizativas y previa negociación con la representación sindical, se podrá asignar a un trabajador tareas y funciones distintas de las de su puesto, por un tiempo racional y pactado.

3. – 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 Melgar de Fernamental, a 25 de junio de 2025.