

Expediente	Denunciado/a	Identif.	Localidad	Fecha	Cuantía Susp.	Precepto	Art.	Ptos.	Req.
					euros				
470450586034	VAZQUEZ SALAZAR, ANTONIO	71018612	BENAVENTE	18.06.2008		RD 1428/03	048.		(1)
479450431277	QUINTAS ABRUÑA, ALEJANDRO	71011599	CAMARZANA DE TERA	16.06.2008	310,00	RDL 339/90	072.3		
479450432490	QUINTAS ABRUÑA, ALEJANDRO	71011599	CAMARZANA DE TERA	16.06.2008	600,00	RDL 339/90	072.3		
470403597606	DELGADO DIEZ, JUAN JOSE	71129557	CASTROGONZALO	02.05.2008		RD 1428/03	050.		(1)
479403533375	TENORIO SANCHEZ, MARIA D.	51832261	COBREROS	09.06.2008	310,00	RDL 339/90	072.3		
470450577768	GONZALEZ ROMAN, NEMESIO	11953880	AGUILAR DE TERA	13.06.2008		RD 1428/03	048.		(1)
470403597552	VALLE LOPEZ, JULIAN	11538170	PERERUELA	02.05.2008		RD 1428/03	052.		(1)
470403627702	MIRANCEA, MIHAI	X9252070K	TORO	14.04.2008	140,00	RD 1428/03	052.	2	
470403593224	BLANCO RODRIGUEZ, FRANCISCO	11970991	TORO	09.05.2008	100,00	RD 1428/03	052.		
479450523627	PROYECTOS MOVILES SANTA CL	B49196538	ZAMORA	20.06.2008	310,00	RDL 339/90	072.3		
470450587002	SANCHEZ ALAFONT, FERNANDO	07858530	ZAMORA	18.06.2008		RD 1428/03	048.		(1)
470403593029	ALONSO MAILLO, BLANCA	11669269	ZAMORA	24.04.2008		RD 1428/03	052.		(1)
470403584685	LUIS RODRIGUEZ, MANUEL	11686438	ZAMORA	11.03.2008		RD 1428/03	052.		(1)
470403592566	DOMINGUEZ CALVO, RAMON	11689985	ZAMORA	24.04.2008	200,00	RD 1428/03	052.	3	
470403596341	JIMENEZ MOTOS, RAMON	11731971	ZAMORA	19.05.2008	100,00	RD 1428/03	050.		
470403592610	VAQUERO GARCIA, MARIA D.	11951542	ZAMORA	24.04.2008	100,00	RD 1428/03	052.		
470450587452	JIMENEZ JIMENEZ, PEDRO	11956089	ZAMORA	19.06.2008		RD 1428/03	048.		(1)
470450595023	ESCUDERO ALFONSO, SANTIAGO	11957776	ZAMORA	21.06.2008		RD 1428/03	048.		(1)
470403597692	SANCHEZ GUERRA, MARTA	11963259	ZAMORA	03.05.2008		RD 1428/03	048.		(1)
470450577331	FERRERUELA JIMENEZ, ANTONIA	12317142	ZAMORA	13.06.2008		RD 1428/03	048.		(1)
470045687680	RODRIGUEZ MIGUEL, DAVID	71016221	ZAMORA	29.04.2008	90,00	RD 2822/98	049.1		

6159/2008

**JEFATURA PROVINCIAL DE TRAFICO DE VALLADOLID**

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 59.5 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (BOE 285, de 27 de noviembre de 1992), se hace pública notificación de las resoluciones recaídas en los expedientes sancionadores que se indican, dictadas por la Autoridad competente según la Disposición adicional cuarta de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado, a las personas o entidades que a continuación se relacionan, ya que habiéndose intentado la notificación en el último domicilio conocido, ésta no se ha podido practicar.

Contra estas resoluciones, que no son firmes en vía administrativa, podrá interponerse RECURSO DE ALZADA dentro del plazo de

UN MES, contado a partir del día siguiente al de la publicación del presente en el Boletín Oficial o Diario Oficial correspondiente, ante el Director General de Tráfico, excepto cuando se trate de sanciones de cuantía inferior a 60,10 euros recaídas en el ámbito de Comunidades Autónomas que comprendan más de una provincia, en cuyo caso la interposición será ante el Delegado del Gobierno en la Comunidad.

Transcurrido dicho plazo sin que se haya hecho uso de este derecho, las resoluciones serán firmes.

Los correspondientes expedientes obran en la Unidad de Sanciones de la Jefatura Provincial de Tráfico.

Valladolid, 25 de julio de 2008.-El Jefe Provincial de Tráfico, Ángel Torriello de la Fuente.

R.D.L. = Real Decreto Legislativo; R.D. = Real Decreto; ART = Artículo; SUSP: = Meses de suspensión

Nº EXPE:	NOMBRE Y APELLIDOS	PRECEPTO:	ART.	SUSP.	LOCALIDAD:
37	ÁNGEL F. TORIBIO JIMENEZ	R.D. 13/1992	3	UN MES	VALLADOLID

6160/2008

**II.- ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA****JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN**

## DELEGACIÓN TERRITORIAL DE VALLADOLID

**Oficina Territorial de Trabajo**

## CONVENIOS COLECTIVOS

Expte.: 1810

RESOLUCIÓN DE 28 DE JULIO DE 2008 DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE VALLADOLID DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN, POR LA QUE SE DISPONE EL REGISTRO, DEPÓSITO Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL "AYUNTAMIENTO DE CIGALES"

Visto el texto del Convenio Colectivo para el Personal Laboral del "Ayuntamiento de Cigales" (Código: 4701572), suscrito el día 6 de junio de 2008, de una parte, por los representantes de la Administración Municipal y, de otra, por los representantes de los trabajadores en la mencionada administración, con fecha de entrada en este Organismo el día 3 de julio de 2008, y siendo requerido para modificar determinados preceptos con fecha 15 de julio

de 2008 fue subsanado el día 28 de julio de 2008; de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 de Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, y Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (ejecución de legislación laboral) y Orden de 21 de noviembre de 1996 de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo por la que se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, esta Oficina Territorial.

Acuerda

**Primero.-** Inscribir dicho Convenio en el correspondiente Registro de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

**Segundo.-** Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

**Tercero.-** Depositar un ejemplar del mismo en esta Entidad.

Valladolid, 28 de julio de 2008.-El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Amparo Sanz Albornos.

## CONVENIO COLECTIVO AYUNTAMIENTO DE CIGALES

AÑOS 2008 Y 2009

PERSONAL LABORAL

CAPÍTULO I

ÁMBITO DE APLICACIÓN

## ARTÍCULO 1.- ÁMBITO FUNCIONAL Y TERRITORIAL.

El presente Convenio Colectivo establece y regula las normas de trabajo para el personal laboral, fijo y/o temporal que presta sus servicios en el Ayuntamiento de Cigales.

## ARTÍCULO 2.- ÁMBITO PERSONAL.

Se regirán por las normas del presente Convenio Colectivo, todos los trabajadores y trabajadoras que con relación laboral, fijos o temporales, contratados con duración determinada por la legislación vigente, presten servicios en el Ayuntamiento de Cigales con las siguientes excepciones:

1. Quedan excluidos de este Convenio: el personal cuya relación con el Ayuntamiento se derive de un contrato administrativo, funcionario de carrera, interinos eventuales, así como aquel personal cuya relación se formalice expresamente fuera del Convenio, al amparo del artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores.

2. A efectos económicos se excluyen también de la aplicación del presente Convenio, los trabajadores y trabajadoras temporales por obra o servicio determinado que se contraten en colaboración con el Servicio Público de Empleo de Castilla y León o Diputación de Valladolid o cualquiera otras Instituciones u Organismos Públicos, los cuales percibirán las cuantías económicas fijadas en el convenio de colaboración.

## ARTÍCULO 3.- ÁMBITO TEMPORAL.

Este convenio tendrá una vigencia desde el día primero de enero del año 2008 hasta el 31 de diciembre del año 2009.

Este texto será revisado de forma reglamentaria, previa denuncia de cualquiera de las partes, con una antelación mínima de un mes al vencimiento del plazo de este Convenio o al de cualquiera de sus prórrogas.

En caso de no haber denuncia previa de cualquiera de las partes, el presente Convenio quedará renovado automáticamente hasta la firma de otro que lo sustituya salvo en los artículos de contenido económico, para los cuales se aplicará la subida porcentual prevista para el régimen retributivo general.

## ARTÍCULO 4.-

El Ayuntamiento de Cigales, a todos los efectos de la aplicación del presente Convenio, será la Entidad responsable.

Los trabajadores y trabajadoras antes de acudir en reclamación a la Jurisdicción Laboral o Contencioso-Administrativa, deberán dirigirse al Ayuntamiento mediante un escrito que podrá ser presentado en el registro municipal o en cualquier otro registro público, conforme se establece en los art. 38 y 122 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, estándose en su tramitación y posterior reclamación ante la Jurisdicción competente, conforme a lo establecido en el artículo 49 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, Real Decreto-Ley 2/1995, de 7 de abril, y a la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

## ARTÍCULO 5.-

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y los efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente.

En consecuencia, no podrán tomarse aisladamente alguna o algunas de las materias pactadas, y las modificaciones que pudieran establecerse por disposiciones legales futuras solo serán consideradas si en su conjunto fuesen superiores a las que este Convenio establece.

## CAPÍTULO II

COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN, VIGILANCIA,  
CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

## ARTÍCULO 6.- COMISIÓN PARITARIA

Durante la vigencia del presente Convenio se constituirá una Comisión Paritaria que interpretará, mediará y arbitraré las materias contenidas en el mismo.

Esta Comisión estará compuesta por seis miembros:

- Tres en representación del Ayuntamiento
- Tres en representación de los trabajadores

Se constituirá dentro de los 15 días siguientes a la entrada en vigor del presente Convenio.

La representación de los trabajadores estará compuesta por el delegado de personal y otras dos personas designadas por éste.

La presidencia de la Comisión corresponde al Alcalde, quien convocará la misma a instancia de una de las partes, debiendo reunirse en el plazo de 10 días hábiles a partir de la fecha de la convocatoria.

El Secretario del Ayuntamiento deberá estar presente en las reuniones de la Comisión Paritaria para levantar acta de los asuntos tratados.

En cualquier momento la Comisión podrá instar a las partes afectadas o a sus representantes legales para requerir información.

Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones acompañadas de dos asesores como máximo, los cuales serán designados libremente por cada una de ellas y tendrán voz pero no voto, pudiendo ser personas ajenas al Ayuntamiento.

Los acuerdos que se adopten quedarán reflejados en el acta correspondiente a cada reunión y tendrán carácter vinculante para ambas partes.

Todo trabajador tendrá derecho a elevar sus quejas y reclamaciones a la Comisión Paritaria.

Son funciones de la Comisión Paritaria:

. Interpretación, estudio y vigilancia de la aplicación y grado de cumplimiento del Convenio

. Actualización de las normas del Convenio definiendo las categorías no recogidas en el mismo, que vengán aconsejadas por las necesidades de la organización del trabajo o por la integración de otros colectivos de trabajadores.

. Estudiar todas aquellas quejas y reclamaciones que sobre interpretación de este Convenio puedan formularse por escrito a la misma, comunicando al Ayuntamiento las conclusiones y acuerdos tomados.

. Proponer las resoluciones a los expedientes de reclasificación profesional, siempre que se trate de adscripción temporal a puestos de trabajo.

. Las que se atribuyan expresamente en este Convenio.

Las cuestiones y conflictos podrán ser planteados a la Comisión Paritaria a través de los responsables de personal del Ayuntamiento, las organizaciones sindicales firmantes del Convenio o el delegado de personal.

El intento de solución de las divergencias laborales a través de la Comisión Paritaria tendrá carácter preferente sobre cualquier otro procedimiento.

Los acuerdos tomados en la Comisión Paritaria se considerarán siempre que no invadan competencias o atribuciones que correspondan a otros órganos municipales.

## CAPÍTULO III

## ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

## ARTÍCULO 7.- ORGANIZACIÓN Y RACIONALIZACIÓN

La organización del trabajo es facultad exclusiva del Ayuntamiento.

La racionalización del trabajo tendrá, entre otras, las siguientes finalidades:

1. Mejora de las prestaciones de servicios al ciudadano
2. Simplificación del trabajo, mejora de métodos y procesos administrativos
3. Puesta al día y mejora de la Relación de Puestos de Trabajo del Personal

Cualquier modificación substancial de las condiciones de trabajo deberá ser informada y negociada, previamente, con los representantes legales del personal afectado, de acuerdo con el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

**CAPÍTULO IV  
PROVISIÓN DE VACANTES**

**ARTÍCULO 8**

Las vacantes y ampliaciones de plantilla que se produzcan, se cubrirán por los procedimientos establecidos en este capítulo.

Con periodicidad anual, y siempre dentro del plazo de un mes, a partir de la aprobación de los Presupuestos Generales del Ayuntamiento, se publicará la plantilla del personal relacionado por centros de trabajo o servicios, con expresión del nombre y apellidos, DNI., categoría profesional, fecha de nacimiento e ingreso, nº de la Seguridad Social y N.R.P. (número de registro personal).

Así mismo, al tiempo, se publicarán las vacantes existentes y la posible ampliación de plantilla.

**ARTÍCULO 9**

Las vacantes del personal fijo que existan en la actualidad o que se produzcan en el futuro, incluidas las de ampliación de plantilla, se proveerán con arreglo a los siguientes turnos, relacionados en orden a su prelación:

1. Concurso de traslado entre el personal del Ayuntamiento de la misma categoría y especialidad, siempre que el mismo suponga un cambio de puesto de trabajo.

2. Promoción interna entre el personal fijo de plantilla del Ayuntamiento.

3. Convocatoria pública para el ingreso del nuevo personal a través de concurso, concurso-oposición u oposición libre.

En ningún caso podrán producirse traslados o ascensos por el mero transcurso del tiempo.

**ARTÍCULO 10.- TRIBUNAL CALIFICADOR**

Todas las pruebas y concursos serán juzgados por un Tribunal que estará compuesto por un número impar de miembros, tres como mínimo, nombrados por el Alcalde, uno de ellos a propuesta de los trabajadores.

Conforme al artículo 60 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre.

El personal de elección o de designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual no podrán formar parte de los órganos de selección.

La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

**ARTÍCULO 11.- PERÍODO DE PRUEBA**

Aprobado por el Ayuntamiento la propuesta que formula el Tribunal calificador, se acordará la admisión provisional del trabajador concretándose por escrito un período de prueba de seis meses para Técnicos titulados y tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados en que la duración de este período de prueba será de quince días.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones que el fijo de su misma categoría profesional, pudiendo cada una de las partes rescindir en cualquier momento la relación laboral, sin plazo de preaviso ni derecho a indemnización.

En el caso de que la rescisión laboral parta del Ayuntamiento, se comunicará a la Comisión Paritaria en la primera reunión que se celebre. Transcurrido el período de prueba, el trabajador será fijo, computándose a todos los efectos este período.

La incapacidad laboral transitoria, interrumpirá el período de prueba.

**ARTÍCULO 12**

El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido. No obstante, podrán celebrarse contratos de trabajo de carácter temporal o duración determinada de acuerdo con la legislación vigente. Este tipo de contratos deberá formalizarse obligatoriamente por escrito, previa comunicación a los representantes sindicales de los trabajadores y secciones sindicales.

**ARTÍCULO 13**

Podrá tomar parte en cada concurso el personal fijo de este Ayuntamiento que pueda ser destinado a desempeñar los puestos

de trabajo anunciados en función de su categoría, la valoración del trabajo desarrollado, cursos de formación y perfeccionamiento, su carrera profesional y la antigüedad.

. La convocatoria de concurso de traslado se comunicará al Delegado de Personal y se publicará en el tablón de anuncios del Ayuntamiento.

. El plazo de presentación de instancias será de quince días hábiles a partir del siguiente al de la publicación en el tablón de anuncios del Ayuntamiento.

. El concurso se regirá por el siguiente baremo de méritos:

1. Antigüedad reconocida en servicios prestados en la Administración: 0,1 puntos por año completo de trabajo, hasta un máximo de 1,5 puntos.

2. Permanencia en el puesto de trabajo de procedencia: llevar más de dos años en el puesto de trabajo.

3. Cursos de formación y perfeccionamiento: por cada curso de formación que verse sobre materias relacionadas con el puesto de trabajo con una duración de, al menos, 20 horas, realizado en centro oficial de formación con diploma o certificado de asistencia o superación, 0,5 puntos, hasta un máximo de 3.

4. Experiencia en puesto de trabajo análogo según se especifique en las bases correspondientes: por cada año de servicio en puesto de trabajo relacionado con la misma área o servicio 0,25 puntos por año, hasta un máximo de 1,5 puntos.

. Los empates en la puntuación se resolverán a favor del concursante más antiguo y si el empate subsiste, a favor del de mayor edad.

**ARTÍCULO 14.- PROMOCIÓN INTERNA**

1. La promoción interna consiste en el ascenso de los trabajadores fijos de plantilla, desde un puesto de trabajo a otro inmediatamente superior. Para ello, los trabajadores deberán poseer la titulación exigida, haber prestado servicios efectivos durante al menos dos años en el Grupo de titulación inmediatamente inferior al que se pretende promocionar, así como reunir los requisitos y superar las pruebas que para cada caso se establezcan por el órgano competente.

2. A estos efectos, se reservará en las convocatorias públicas de selección de personal, el máximo de las plazas vacantes permitido por el ordenamiento. Las vacantes de promoción interna que se queden desiertas por no haber obtenido los aspirantes la puntuación mínima exigida para la superación de las correspondientes pruebas, se acumularán a las ofrecidas al resto de los aspirantes.

3. El sistema de promoción interna revestirá la modalidad de concurso-oposición. En la fase de concurso, que no tendrá carácter eliminatorio, se valorará el mismo baremo de méritos que en el concurso de traslados (artículo 13). En ningún caso la puntuación obtenida en la fase de concurso podrá aplicarse para superar los ejercicios de la fase de oposición. La fase de oposición podrá constar de dos pruebas, una de carácter teórico, que versará sobre los conocimientos profesionales del puesto correspondiente y otra de carácter práctico.

**ARTÍCULO 15.- CONDICIONES PARA EL INGRESO**

Serán requisitos para el acceso a un puesto de trabajo de nuevo ingreso, los siguientes:

1. Ser español, sin perjuicio de lo establecido respecto del acceso a determinados sectores de la función pública de los ciudadanos nacionales de los Estados miembros de la Unión Europea (Ley 17/93, de 23 de diciembre).

2. Poseer la titulación específica que se requiera en cada convocatoria.

3. Haber cumplido 16 años de edad, o cumplirlos dentro del plazo de presentación de instancias o solicitudes.

**CAPÍTULO V**

**CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL**

**ARTÍCULO 16**

Todos los trabajadores serán clasificados individualmente de acuerdo con las funciones efectivamente desarrolladas en el puesto de trabajo al que sean asignados y con el cumplimiento de los requisitos exigidos para el otorgamiento de los distintos Grupos Profesionales.

La realización por parte de los trabajadores, de funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías equivalentes, so-

lo será posible si existiesen razones técnicas o encomienda de funciones inferiores, ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad. El Ayuntamiento deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

#### ARTÍCULO 17.- CLASIFICACIÓN SEGÚN LOS GRUPOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES

Los trabajadores incluidos en el ámbito de este convenio, en base al cumplimiento de los requisitos exigidos para cada grupo profesional, serán clasificados de acuerdo con los siguientes grupos:

GRUPO II: TÉCNICOS.

GRUPO III: OFICIALES DE SERVICIOS.

GRUPO IV: AUXILIARES, OFICIALES.

GRUPO V: PEONES DE OFICIOS VARIOS.

Dentro de estos grupos profesionales y atendiendo a las funciones que se desarrollan en los respectivos puestos de trabajo, se establecen las siguientes categorías o niveles de puesto:

GRUPO II:

Técnico Deportivo - Coordinador de Deportes.

Técnico Animador Socio-Cultural - Coordinador de Cultura.

GRUPO III:

Oficial de obras y servicios.

Oficial de servicios múltiples.

Conductor.

GRUPO V:

Peón de servicios múltiples.

Peón limpieza de edificios.

Conserje.

#### ARTÍCULO 18.- DEFINICIÓN DE GRUPOS PROFESIONALES

**TÉCNICO ANIMADOR SOCIO-CULTURAL Y TÉCNICO DEPORTIVO:** Son los trabajadores que estando en posesión de titulación de grado-medio, desarrollan actividades especializadas en áreas culturales y/o deportivas, sirviendo de soporte administrativo a las mismas.

**OFICIALES:** Corresponde a este grupo profesional los trabajadores que realizan tareas administrativas o técnicas que requieran unos conocimientos generales suficientes sobre su especialidad, con capacidad para interpretar órdenes e instrucciones que reciban de sus superiores, planos y replanteos simples básicos y colaborará en la determinación de las necesidades de medios auxiliares y materiales, realizando pedidos a proveedores, con responsabilidad sobre el trabajo que ejecutan, no sólo con rendimiento correcto, sino con la máxima economía posible.

**PEONES:** En este grupo se encuadran los trabajadores que con conocimientos generales de nivel elemental, realizan tareas simples y repetitivas, con manejo de equipos o máquinas no complicadas, con responsabilidad limitada con la supervisión directa sobre sus actividades, y para cuya ejecución son necesarios conocimientos prácticos o aprendizajes no superiores a los tres meses.

### CAPÍTULO VI

#### JORNADA DE TRABAJO

##### ARTÍCULO 19

La jornada laboral será de 35 horas semanales o su equivalente en cómputo anual (1512 horas). Las jornadas de trabajo desde el 15 de septiembre hasta el 30 de abril se realizarán de lunes a viernes en horario de 8,00 a 15,00 horas. Durante los restantes meses del año, el horario será de 7,00 a 14,00 horas.

Los horarios de trabajo serán los establecidos para la Administración en jornada continua de mañana, contemplándose jornadas especiales para los casos que se exponen a continuación:

. Técnico Animador Socio-Cultural - Coordinador de Cultura

. Técnico Deportivo - Coordinador de Deportes

. Conductor

. Conserje

. El personal del servicio de limpieza

. El personal que perciba complementos de dedicación especial.

. Trabajos en labores de apoyo a actividades culturales y/o deportivas, promovidas por el Ayuntamiento en las que para la consecución de un mejor servicio, se precise negociar la adecuación de la jornada laboral a las necesidades del mismo

. Servicios de cementerio (fuera de la jornada habitual de trabajo)

. Otros trabajadores en cuya contratación así se determine

Se disfrutará de una pausa en la jornada de trabajo por un período de 30 minutos, computable como de trabajo efectivo.

El personal que tenga guardias de depuradoras, desde las 14,00 o las 15,00 horas, según temporada, del viernes hasta el domingo inclusive, tendrá un descanso en la semana siguiente de la actividad desde las 11,00 o las 10,00 horas, según temporada, del jueves o el equivalente a 11 horas.

El personal que atienda el servicio de cementerio cobrará un plus por la cuantía que se indica, dependiendo de cuándo se efectúe el trabajo y por el servicio de enterramiento. Estas cantidades serán revisadas cada año de acuerdo con el IPC real.

1.- Dentro de la jornada ordinaria: 40 euros

2.- Fuera de jornada de lunes a jueves: 63 euros

3.- Fuera de jornada, los viernes, sábados, domingos y festivos: 80 euros

4.- Exhumaciones y traslados de restos: 100 euros

En los días laborables de las Fiestas patronales de Santa Marina la jornada de trabajo se reducirá a 3 horas.

El 22 de mayo, fiesta de la Administración Local, habrá una reducción de media jornada.

#### ARTÍCULO 20.- HORAS EXTRAORDINARIAS

La iniciativa de realización del trabajo en horas extraordinarias corresponde al Ayuntamiento. Será potestativo para el personal el realizar o rechazar esta clase de trabajo, salvo en casos de fuerza mayor o reparaciones imprescindibles y urgentes, y en todo caso, cuando se trate de servicios públicos que no puedan interrumpirse.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año, salvo lo previsto en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Mensualmente la representación sindical será informada de las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores, recibiendo copia de los resúmenes a que se refiere el apartado 5 del Ar. 35.5 del Estatuto de los Trabajadores; conforme se establece en la Disposición Adicional Tercera del Real Decreto 1561/1995.

En todo caso, se tratará de reducir al máximo la utilización de este procedimiento, basándose en una correcta organización de los servicios.

La posibilidad de compensar las horas extraordinarias será de la siguiente forma:

. En caso de día laboral, a cada hora extraordinaria le corresponden dos horas de descanso.

. En caso de día de descanso, a cada hora extraordinaria le corresponden dos horas y media de descanso.

En caso de compensación económica, el valor de las horas extraordinarias será determinado por el siguiente cálculo:

-En día laboral el incremento será del 75% de la hora ordinaria

-En día de descanso el incremento será del 100% de la hora ordinaria.

-Si se produce en horario nocturno (de 22,00 a 06,00 horas) se incrementarán los valores antes mencionados en un 25%.

-En las fiestas patronales todas las horas que se realicen se pagarán como horas extras laborales (incremento del 75% de la hora ordinaria) y se descansarán las mismas horas trabajadas; del total de horas realizadas se descontarán 3 horas por cada día laboral que coincida con dichas fiestas.

Cálculo del importe/hora ordinaria:

Salario base + complemento convenio + antigüedad x 14

-----  
Cómputo anual de horas (1512)

## CAPÍTULO VII

## VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

## ARTÍCULO 21.- VACACIONES

Todo el personal comprendido en el presente convenio tendrá derecho a disfrutar durante cada año de servicio activo, una vacación de 22 días laborables, o la parte proporcional al tiempo transcurrido desde el ingreso del trabajador en plantilla, si fuera menor de un año.

Las vacaciones podrán disfrutarse en fracciones mínimas de 5 días laborables consecutivos.

A partir de los 15 años de antigüedad en la administración se incrementarán un día laboral las vacaciones, a los 20 años se incrementarán 2 días, a los 25 años se incrementarán 3 días y a los 30 años o más se incrementarán 4 días. Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al del cumplimiento de la antigüedad referenciada.

El disfrute de las vacaciones será interrumpido en el momento en que el trabajador caiga en situación de I.L.T. por cualquier concepto que sea.

Las vacaciones no podrán ser sustituidas por compensación económica.

Se tendrá en cuenta el artículo 38 c) del Estatuto de los Trabajadores para la organización del período de vacaciones.

Para lograr un más efectivo y práctico cumplimiento de este artículo, el día 1 de abril de cada año, las distintas unidades administrativas tendrán confeccionado un plan de vacaciones del personal en que queden fijadas las fechas en que cada uno de los trabajadores disfrutará sus vacaciones.

Las vacaciones se concentrarán, con carácter general, en el período normal de verano (1 de junio al 30 de septiembre), a excepción del período que comprenda las Fiestas Patronales y Feria y Fiesta de la Vendimia, atendiendo a las necesidades del servicio.

## ARTÍCULO 22.- PERMISOS Y LICENCIAS

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1.- Quince días naturales en caso de matrimonio, pudiendo disfrutarse sin solución de continuidad con las vacaciones anuales.

2.- Dos días por traslado del domicilio habitual.

3.- Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación, en centros oficiales de formación, así como la participación en oposiciones, durante el día de su celebración.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, sin que por el cumplimiento de este deber, reciba el trabajador retribución alguna y sin que pueda superarse por este concepto la quinta parte de las horas laborales en concepto trimestral. Cuando se sobrepase el límite, podrá el Ayuntamiento pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa, regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño de cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho. Se entiende por deber de carácter público personal:

- La asistencia a tribunales de justicia, previa citación

- La asistencia a plenos de corporaciones locales

- La asistencia a reuniones o actos motivados por la actividad de Asociaciones Cívicas, por aquellos trabajadores que ocupen cargos directivos de las mismas y hayan sido convocados formalmente por algún órgano de la Administración.

- El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral

- La asistencia a las sesiones de tribunal de exámenes

4.- Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, por matrimonio o pareja de hecho acreditada, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afi-

nidad, por matrimonio o pareja de hecho acreditada, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

5.- Por fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho acreditada 4 días hábiles

6.- Por matrimonio de padres, hijos, hermanos/as o nietos, por consanguinidad o afinidad, por matrimonio o pareja de hecho acreditada: 1 día en Cigales y provincia de Valladolid y 2 días si es fuera de Valladolid y su provincia.

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

8.- Los días 24 y 31 de diciembre tendrán la consideración de festivos. En caso de que dichos días coincidan con un sábado o domingo, se compensarán con días de asuntos propios.

9.- Los trabajadores afectados por el presente convenio, tendrán derecho a disfrutar de 7 días de permiso por asuntos particulares, la solicitud habrá de hacerse con 48 horas de antelación. Estos días se podrán disfrutar hasta el día 31 de enero del año siguiente. Las fiestas aprobadas en el calendario laboral que coincidan en sábado, se compensarán con un día más de asuntos particulares. Para el personal eventual el disfrute de estos días será proporcional al tiempo de duración del contrato.

10.- Dos horas para votar en las elecciones sindicales, salvo disposición legal más favorable.

11.- Por divorcio o separación legal, tres días laborables.

12.- Previa notificación al Ayuntamiento, el trabajador dispondrá de un crédito de hasta 50 horas anuales de permiso no retribuido para el cuidado de un hijo menor con el que conviva.

13.- Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas.

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

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

15.- 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.

16.- Además de los días de libre disposición establecidos en este Convenio, de acuerdo con el art. 48.2 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, los trabajadores tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

17.- Los trabajadores podrán solicitar al Alcalde, por razones muy justificadas e inaplazables, una licencia al margen de los casos expuestos en el presente artículo. La resolución será firme y no recurrible.

## ARTÍCULO 23.- PERMISO POR MOTIVOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL Y POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

De acuerdo con la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público los trabajadores tendrán derecho a:

a) Permiso por parto: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores

trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal. En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

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

b) Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del trabajador, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso. En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido. Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine.

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

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

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración. Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las Leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

c) Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados a) y b).

En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la 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 parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

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

Asimismo, las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

#### ARTÍCULO 24.- REDUCCIÓN DE JORNADA EN SITUACIÓN DE DEPENDENCIA FAMILIAR

De acuerdo con la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público los trabajadores tendrán derecho a:

1.- 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.

2.- 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. 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.

#### ARTÍCULO 25.- EXCEDENCIA FORZOSA

La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá a los supuestos antes contemplados de designación o elección para cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

#### ARTÍCULO 26.- EXCEDENCIA VOLUNTARIA

La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores fijos con dos años, al menos, de antigüedad en la plantilla laboral. La duración de esta situación no podrá ser inferior a un año ni superior a diez años y este derecho solo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia voluntaria. Deberá ser concedida o denegada expresamente. Si la concesión fuese denegada, se podrá presentar reclamación previa a la vía laboral.

El trabajador excedente, cuando solicite su reingreso antes de los dos años, será readmitido en el mismo puesto de trabajo. Pasados dos años, tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría. Si no existiendo vacante en su misma categoría, existiera en una categoría inferior a la que ostentaba, podrá optar a ella, con el sueldo correspondiente a la misma o bien esperar a que se produzca aquélla, existiendo informe previo de la Comisión Paritaria a la asignación de la categoría y puesto.

El reingreso se producirá por orden de antigüedad en la solicitud.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadop-

tivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando. El trabajador que permanezca en situación de excedencia por cuidado de hijo tendrá derecho, durante el primer año, a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo de su misma categoría.

#### ARTÍCULO 27.- LIQUIDACIÓN DE LAS PARTES PROPORCIONALES

En los casos de suspensión de la relación laboral por excedencia (voluntaria o forzosa) y/o extinción de la relación laboral con el Ayuntamiento, éste está obligado a practicar la correspondiente liquidación de partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias, vacaciones o cualquier otro concepto salarial de vencimiento periódico superior al mes.

Cuando se incorpore el interesado, se iniciará el nuevo cómputo de los conceptos liquidados en relación con el párrafo primero.

### CAPÍTULO VIII

#### RÉGIMEN DISCIPLINARIO

##### ARTÍCULO 28.-

Los trabajadores podrán ser sancionados por el Alcalde en virtud de los posibles incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este capítulo.

##### ARTÍCULO 29.-

Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo podrán ser, leves, graves o muy graves.

A) Serán faltas leves las siguientes:

1.- La incorrección con el público y los compañeros y/o subordinados.

2.- El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.

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

4.- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada uno o dos días en un mes.

5.- Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cuatro días en un mes.

6.- El descuido en la conservación de los locales, materiales y documentos de los servicios. En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.

B) Serán faltas graves las siguientes:

1.- La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o inferiores.

2.- El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.

3.- La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.

4.- El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo establecidas, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.

5.- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante más de tres días en un mes.

6.- Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante diez días en un mes.

7.- El abandono del trabajo sin causa justificada, dos veces durante tres meses consecutivos.

8.- La simulación de enfermedad o accidente.

9.- La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

10.- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal pactado.

11.- La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de locales, material o documentos de los servicios.

12.- El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas sin haber solicitado autorización de compatibilidad.

13.- La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que tenga conocimiento por razón de su trabajo en el Ayuntamiento.

14.- La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre o cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

C) Serán faltas muy graves las siguientes:

1.- El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

2.- Manifiesta insubordinación individual o colectiva

3.- El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.

4.- Los malos tratos de palabra u obra con los trabajadores de superior o inferior categoría, compañeros y público.

5.- El ejercicio de actividades públicas o privadas cuando hubiesen sido declaradas incompatibles con el desempeño del empleo público.

6.- La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un periodo de seis meses.

7.- La simulación de enfermedad o accidente que acarree una incapacidad laboral o baja por tiempo superior a tres días. Se entenderá en todo caso, que existe falta muy grave cuando el trabajador declarado en baja por uno de los motivos indicados, realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. Asimismo, se entenderá incluida en este apartado, toda acción y omisión del trabajador realizada para prolongar la baja por enfermedad o accidente.

8.- La embriaguez o toxicomanía habitual, que signifique una grave alteración en el desarrollo del trabajo.

9.- Las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, incluido el acoso sexual.

#### ARTÍCULO 30

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

A) Por faltas leves:

-Amonestación por escrito.

-Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

B) Por faltas graves:

-Suspensión de empleo y sueldo de dos días a un mes.

-Suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas de ascenso, por un período de dos años.

C) Por faltas muy graves:

-Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.

-Inhabilitación para el ascenso por un período de dos a seis años

-Despido.

#### ARTÍCULO 31

La competencia sancionadora corresponde al Alcalde.

Las sanciones por faltas graves y muy graves, requerirán la comunicación escrita al interesado, previa notificación a los representantes de los trabajadores.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días; y las muy graves a los sesenta días, siempre a partir de la fecha en que la Administración tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

#### ARTÍCULO 32

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral.

La Corporación, a través del Órgano directivo al que estuviera adscrito el interesado, abrirá la oportuna información y aplicará el régimen disciplinario en los casos que proceda.

#### CAPÍTULO IX

#### PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

##### ARTÍCULO 33

Se aplicará en todo caso la Ley de Prevención de Riesgos Laborales vigente.

El trabajador tiene derecho a una protección de su integridad física y una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene asimismo, el derecho de participar en la formación de la política de prevención en su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en el desarrollo de las mismas, a través de sus representantes legales y el Comité de Seguridad e Higiene en el trabajo, órgano específico de participación en esta materia.

El Ayuntamiento está obligado a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de seguridad e higiene en sus organismos y centros de trabajo, así como a facilitar la participación de los trabajadores en la misma y garantizar una formación práctica y adecuada en esta materia de los trabajadores que contrata, o cuando cambie de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas que se deberán impartir, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo, o en su defecto, en otras horas, pero con el descuento de las mismas en la jornada de trabajo.

La formación de la política de Seguridad e Higiene en todos los centros del Ayuntamiento partirá del análisis estadístico o causal de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales acaecidas en los mismos, de la detección e identificación de riesgos y agentes materiales que puedan ocasionarlos y de las medidas y sistemas de prevención o protección utilizados hasta el momento. Dicha política de Seguridad e Higiene se planificará anualmente para cada centro de trabajo en que se realicen tareas o funciones de producción técnica o procesos de datos y con periodicidad trianual en las oficinas y centro de trabajo administrativo. En todo caso, deberá comprender los estudios y proyectos necesarios para definir los riesgos más significativos por su gravedad o frecuencia y para poner en práctica sistemas o medidas preventivas y los de control e inspección de los mismos, así como los planes de formación y adiestramiento del personal que sean necesarios.

##### ARTÍCULO 34

Al ingresar en plantilla y cada año en el mes de enero, se dotará a los trabajadores del vestuario adecuado para el desarrollo de sus funciones.

Al personal de obras y servicios y que desarrolle su trabajo habitualmente a la intemperie, se les dotará de: 2 trajes (camisa, chaqueta y pantalón), 2 pares de botas o zapatos de seguridad y 1 chaleco al año; 1 prenda de abrigo cada dos años y ropa para lluvia y botas de agua según necesidad.

A los trabajadores del servicio de limpieza de locales se les dotará cada año de 2 trajes o batas (a elección del trabajador) y del calzado adecuado para realizar su trabajo.

Lo expresado anteriormente se entenderá como norma general, siendo negociable con la representación de los trabajadores las necesidades que puedan surgir.

##### ARTÍCULO 35

Se hará una revisión médica anual a todos los trabajadores.

El trabajador que se incorpore fijo a la plantilla presentará un certificado médico y una vez contratado se le practicará un reconocimiento médico anual.

#### CAPÍTULO X RETRIBUCIONES

##### ARTÍCULO 36.

Las retribuciones pactadas para el año 2008 son las que figuran en el cuadro Anexo I del presente Convenio. Para el resto de años comprendidos en el período de vigencia de este acuerdo inicialmente se abonará la subida salarial fijada en los Presupuestos Generales

del Estado. Una vez conocido el IPC real de cada año, se efectuará la liquidación consolidada conforme al mismo.

Cualquier forma de compensación de pérdida de poder adquisitivo más favorable establecida en acuerdos aplicables a las Administraciones Públicas, serán acordadas por la Comisión Paritaria.

##### ARTÍCULO 37.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS.

Las retribuciones del personal comprendido en este convenio estarán compuestas por el salario base y los complementos del mismo y serán satisfechas por períodos mensuales.

##### ARTÍCULO 38.- SALARIO BASE.

Es la retribución del trabajador fijada por la unidad de tiempo. El correspondiente a cada categoría figura en las tablas anexas.

##### ARTÍCULO 39.- COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD.

-El personal afectado por el presente convenio percibirá en concepto de complemento de antigüedad por cada tres años de servicio el 5% del salario base.

-Los trienios se considerarán perfeccionados a partir del primer día del mes en que se cumplan tres, o múltiplos de tres años de servicio.

-La antigüedad será reconocida a tenor de la legislación vigente en esta materia.

##### ARTÍCULO 40.- COMPLEMENTO CONVENIO.

Está destinado a retribuir las características del puesto de trabajo en atención a su conceptualización y definición y a la dificultad que su desempeño exige, y a las circunstancias de penosidad, toxicidad o peligrosidad y turnicidad.

Este complemento se percibirá en relación con la prestación de los servicios en cada uno de los distintos puestos de trabajo y en la cuantía que corresponde a cada puesto, según el anexo I del presente convenio.

##### ARTÍCULO 41.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Serán dos, equivalentes a una mensualidad del salario base, antigüedad y complemento de convenio que corresponda, devengándose en los meses de junio y diciembre. El trabajador que ingrese o cese en el transcurso del semestre se le abonarán las gratificaciones extraordinarias en proporción al tiempo de servicio efectivamente prestado, computándose las fracciones de meses como mensualidad completa a estos efectos.

Al personal que preste servicio por horas o jornadas reducidas se le abonarán las gratificaciones en razón del salario. Los trabajadores que estén en situación de enfermedad o accidente de trabajo se le computarán, a estos efectos, el tiempo de permanencia en la situación de incapacidad laboral transitoria.

##### ARTÍCULO 42.- JUBILACIONES.

La jubilación se producirá, según la legislación vigente, al cumplir el trabajador sesenta y cinco años de edad, comprometiéndose el Ayuntamiento a no amortizar las vacantes que se produzcan por esta causa incluyendo con la mayor brevedad posible en sus ofertas públicas de empleo plazas de idéntica categoría profesional y otras de distinta categoría que se hayan creado por transformación de las mencionadas vacantes salvo las amortizaciones que proceda efectuarse por expediente de regulación de empleo que estarán sometidas a la legislación específica vigente en esta materia.

La edad de jubilación, establecida en el párrafo anterior, se considerará sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los períodos de carencia en la cotización de la Seguridad Social. Se concederá por parte del Ayuntamiento al trabajador jubilado forzoso, una prima igual en su cuantía a una mensualidad del momento del hecho causante.

##### ARTÍCULO 43.-JUBILACIÓN PARCIAL POR CONTRATOS DE RELEVO.

El Ayuntamiento podrá celebrar contratos de relevo con el fin de ampliar las posibilidades de reparto del trabajo disponible a través de la contratación a tiempo parcial, facilitando para ello la jubilación parcial del personal.

A.- Los trabajadores fijos del Ayuntamiento, podrán jubilarse a los 64 años, de acuerdo a lo establecido en la legislación correspondiente, en estos casos el Ayuntamiento se compromete a realizar un contrato de relevo.

B.- Se considerará jubilación parcial la iniciada después del cumplimiento de los sesenta años, simultánea con un contrato de trabajo a tiempo parcial. Podrá acceder a la jubilación parcial el personal que, teniendo sesenta años de edad o más, reúna las demás condiciones exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social, en los siguientes términos:

1.- La persona interesada concertará, previo acuerdo con el Ayuntamiento, un contrato a tiempo parcial, reduciendo la jornada de trabajo y el salario un 85%. Este porcentaje se entenderá referido a personal a jornada completa. El total anual de la jornada a desarrollar por la persona jubilada parcialmente se podrá acumular, pudiendo elegir el momento de su realización de acuerdo con el Ayuntamiento. El Ayuntamiento deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo con una persona en situación de desempleo, con el objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por la persona que se jubila parcialmente.

#### CAPÍTULO XI

##### MOVILIDAD DEL PERSONAL

###### ARTÍCULO 44.- TRABAJOS DE DIFERENTE CATEGORÍA.

Por necesidad del servicio, se podrá encomendar a un trabajador la realización de trabajos de superior o inferior categoría, si bien para los trabajos de inferior categoría la diferencia entre ésta nunca será superior a una, y el trabajador vendrá obligado a prestarlos.

En estos casos y siempre que el trabajo vaya a tener una duración superior a un mes, deberá hacerse mediante orden escrita del jefe respectivo y con el informe correspondiente del representante de los trabajadores.

En el caso de trabajos de superior categoría, percibirá el salario correspondiente a ésta última. En los de inferior, por el contrario, seguirá percibiendo los de la categoría detentada.

Ningún trabajador podrá realizar trabajos de categoría superior durante más de seis meses, en el transcurso de un año, y de ocho meses en el período de dos años. El superior jerárquico que ordene el cambio de categoría y que incumpliera esta norma, incurrirá en la responsabilidad correspondiente.

###### ARTÍCULO 45.- TRABAJADORES CON CAPACIDAD DISMINUIDA.

El trabajador cuya capacidad haya sido disminuida por edad u otra circunstancia, podrá ser destinado a un trabajo adecuado a sus condiciones, sin experimentar merma salarial. Esta disminución física será dictaminada por los servicios médicos del Ayuntamiento.

En el caso del personal que hubiere obtenido el reconocimiento del derecho al percibo de pensión compatible con el desempeño de un puesto de trabajo de los establecidos en la clasificación profesional, se le señalará en la nueva clasificación la remuneración que corresponda, percibiendo la diferencia entre el importe de dicha pensión y el salario real que tenga asignado en su anterior categoría.

A estas condiciones se pueden acoger los conductores que por cualquier motivo no les sea renovado el permiso de conducir.

#### CAPÍTULO XII

##### ASISTENCIA Y ACCIÓN SOCIAL

###### ARTÍCULO 46

Los trabajadores tendrán derecho al disfrute de los servicios sociales y a la participación de todas las actividades que el Ayuntamiento realice bajo el concepto de acción social, sobre la base de los créditos que, para tal fin, figuren en los Presupuestos.

Todo trabajador fijo con más de un año de antigüedad, tendrá derecho a solicitar, para casos de necesidad justificada, un préstamo sin interés de hasta 4 mensualidades de sus retribuciones.

La concesión de dicho préstamo se otorgará por el Alcalde de acuerdo con el informe emitido por una Comisión constituida por los miembros de la Comisión de Hacienda y los representantes de los sindicatos más representativos.

Las cantidades prestadas se reintegrarán por el prestatario en un período de dos años, u otro menor a elección del trabajador, mediante la detracción mensual de la parte alícuota correspondiente, debiendo justificar documentalmente los gastos presupuestados.

La concesión de los préstamos atenderá a las siguientes prioridades:

1. Salud personal.
2. Pagos urgentes de requerimientos judiciales.

3. Compra de la primera vivienda habitual.

4. Necesidades personales de carácter urgente.

Los trabajadores en situación de baja percibirán el 100% de su salario habitual desde el primer día del primer mes.

###### ARTÍCULO 47.- SEGURO

El Ayuntamiento se compromete a aumentar progresivamente el seguro colectivo vigente en una cuantía no inferior a 60.000 euros.

Dicha póliza cubrirá los riesgos de muerte y/o incapacidad permanente absoluta, bien sea por enfermedad o accidente laboral o común.

Todo trabajador que use gafas graduadas y que durante el transcurso de la jornada laboral se rompan, el Ayuntamiento cubrirá los gastos de su reparación o reposición.

#### CAPÍTULO XIII

##### DERECHOS DE REPRESENTACIÓN, REUNIÓN Y SINDICALES

###### ARTÍCULO 48.-

La representación de los trabajadores será a través del Delegado de Personal, elegido de acuerdo con lo que establece el Estatuto de los Trabajadores y del Delegado sindical de las Secciones Sindicales constituidas y reconocidas.

###### ARTÍCULO 49.- DERECHOS Y DEBERES DE LOS REPRESENTANTES.

- Conocer antes de su aprobación las bases de las convocatorias de provisión de vacantes, tanto de promoción interna como las de acceso libre, pudiendo formular observaciones en el plazo de cinco días.

- Ser informado sobre la extensión y alcance cuantitativo de las horas extraordinarias autorizadas, así como las dietas.

- Ser oído en las decisiones sobre las gestiones relativas al régimen de retribuciones y prestaciones de naturaleza social. En todo caso deberá responder en el plazo improrrogable de cinco días, transcurridos el cual se entenderá decaído el derecho.

- Conocer la situación de la plantilla de vacantes.

- Las que legalmente o según este Convenio le correspondan.

- Proponer cuantas ideas sean consideradas beneficiosas para la organización y racionalización del trabajo y trasladar las sugerencias que, en tal sentido, les comuniquen sus representados.

###### ARTÍCULO 50.- GARANTÍA DE LOS REPRESENTANTES.

El Delegado de Personal como representante legal de los trabajadores, tendrá las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanción por faltas graves o muy graves, en el que será oído el interesado y se recabarán informes donde convenga a sus intereses.

b) Prioridad de permanencia en el Centro de Trabajo respecto a los trabajadores, en el supuesto de suspensión o extinción por causas técnicas o económicas y traslados forzados.

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Así mismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón precisamente del desempeño de su representación.

d) Hasta 15 horas mensuales de acción sindical, pudiéndose establecer una bolsa de horas anual, bastará con la comunicación previa a su inmediato superior.

e) El libre ejercicio de su publicación y distribución sin perjuicio del normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral y social

f) Poder disponer de un tablón de anuncios para la difusión de los asuntos de interés general de los trabajadores.

###### ARTÍCULO 51.- DERECHO DE REUNIÓN.

Los trabajadores tendrán derecho a una bolsa de 12 horas al año retribuidas para la celebración de reuniones o asambleas en horas de trabajo a petición del Delegado de Personal, secciones sindicales o por un número de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla, que se celebrarán en un lugar adecuado.

En la solicitud de celebración se especificará el día, lugar y hora y el Orden del día.

#### ARTÍCULO 52.- DELEGADO SINDICAL.

La función del Delegado sindical será la de defender los intereses del Sindicato o confederación a quien representa y los de los afiliados del mismo en el Centro de trabajo y servir de instrumento de comunicación entre su sindicato o confederación y la Corporación.

A requerimiento del Delegado Sindical, el Ayuntamiento, descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente, previa autorización por escrito de los trabajadores afectados.

#### ARTÍCULO 53.- ACCIÓN SINDICAL.

Las actividades de los trabajadores representantes de los sindicatos en el Ayuntamiento, podrán desarrollarse de la siguiente forma:

- a) Distribuyendo información entre el personal laboral y sin que en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En los Centros de trabajo los sindicatos debidamente autorizados y acreditados podrán insertar comunicaciones en los tableros de anuncios puestos a su disposición.
- b) Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Delegado de Personal o Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda.
- c) Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la ley y convenio al Delegado de Personal o miembros del Comité de Empresa.
- d) Será oído por el Ayuntamiento en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.

#### CAPÍTULO XIV

#### DERECHO ASISTENCIAL Y SOCIAL

#### ARTÍCULO 54.- AYUDA ESCOLAR.

Se establece una ayuda escolar para trabajadores e hijos de los trabajadores que cursen estudios en centros oficiales una cuantía anual de 135 euros.

Dicha cantidad será corregida por el I.P.C. durante la vigencia del presente Convenio.

Las solicitudes para la obtención de dicha ayuda se presentarán en el Registro del Ayuntamiento durante el mes de septiembre

acompañadas del justificante original de la matrícula en dichos centros oficiales.

El abono de dichas cantidades se realizará en el mes de octubre.

#### ARTÍCULO 55.

En el mes de diciembre se entregará a los trabajadores del Ayuntamiento una cesta de Navidad.

#### ARTÍCULO 56.- AYUDA ESPECIAL POR HIJO MINUSVÁLIDO.

El trabajador fijo que tenga algún hijo minusválido físico o psíquico o sensorial y tenga reconocida dicha minusvalía por la Gerencia de Servicios Sociales de la Junta de Castilla y León y reciba asistencia de centros especializados, el Ayuntamiento abonará la cantidad de 85 euros mensuales. En caso de contratos temporales, se abonará en una sola vez y siempre al finalizar el contrato. La pérdida del reconocimiento de la discapacidad, causará la retirada de dicha ayuda. El trabajador tiene obligación de justificar la asistencia de su hijo a ese centro, mediante la matrícula y certificado de asistencia.

Esta ayuda se actualizará por el I.P.C. durante la vigencia del presente Convenio.

#### CAPÍTULO X

#### FORMACIÓN EDUCATIVA Y PROFESIONAL

#### ARTÍCULO 57.

El Ayuntamiento procurará la formación educativa y profesional de los trabajadores, de este modo organizará cursos por sí o bien en colaboración con otros organismos, a los que se facilitará la asistencia a los trabajadores, así como a los organizados por otros organismos por separado.

Aquellos trabajadores que para el desempeño de sus funciones requieran estar en posesión del permiso de conducción de categoría C o D, dispondrán del tiempo necesario para la tramitación de su renovación, y tendrán derecho al abono de los gastos ocasionados.

El trabajador que en el ejercicio de sus funciones le venga derivada la retirada del permiso de conducir, por expediente sancionador incoado por la Jefatura de Tráfico o autoridad judicial, se le destinará a otro puesto de trabajo sin merma de sus retribuciones, reintegrándole a su puesto una vez recupere dicho permiso.

El Ayuntamiento abonará los gastos que suponga la nueva tramitación.

El Ayuntamiento no tendrá obligación alguna con el trabajador, cuando la retirada del permiso de conducir venga motivada por el alcohol, negligencia, drogas o imprudencia temeraria, estudiándose este último caso por la Comisión Paritaria.

#### ANEXO I

CATEGORÍA	SUELDO BASE	TRIENIO	COMPLEMENTO
TÉCNICO ANIMADOR SOCIO-CULTURAL COORDINADOR DE CULTURA	991,02	5% s/s. base	578,58
TÉCNICO DEPORTIVO COORDINADOR DE DEPORTES	991,02	5% s/s. base	578,58
OFICIAL 1º DE OBRAS Y SERVICIOS	891,11	5% s/s. base	667,52
OFICIAL 2º DE SERVICIOS MÚLTIPLES	891,11	5% s/s. base	374,12
OFICIAL 2º			
CONDUCTOR	891,11	5% s/s. base	374,12
PEÓN SERVICIOS MÚLTIPLES	779,65	5% s/s. base	258,89
PEÓN LIMPIEZA DE EDIFICIOS	779,65	5% s/s. base	258,89
			6183/2008

### III.- ADMINISTRACIÓN LOCAL

#### AYUNTAMIENTO DE VALLADOLID

ÁREA DE BIENESTAR SOCIAL, EMPLEO Y FAMILIA

#### Secretaría Ejecutiva

*Convocatoria para la participación en el proceso formativo y concesión de becas del proyecto crea con Base Tecnológica 2008/2009*

Por acuerdo de la Junta de Gobierno Local, de fecha 1 de agosto de 2008, se ha resuelto aprobar la convocatoria de referencia, así como las Bases que regirán la misma.

Se podrá obtener copia de las citadas Bases en el Servicio de Información y Registro del Ayuntamiento (Plaza Rinconada s/n).

Valladolid, 1 de agosto de 2008.-El Alcalde, P.D. La Concejala Delegada General del Bienestar Social, Empleo y Familia, (Decreto 6517, de 16 de junio de 2007), Rosa I. Hernández del Campo.

6199/2008

#### AYUNTAMIENTO DE VALLADOLID

ÁREA DE HACIENDA Y FUNCIÓN PÚBLICA

#### Departamento de Gestión Presupuestaria y Financiera

#### Sección de Compras

*Resolución del Ayuntamiento de Valladolid, Referente a la Contratación del Suministro de Gasóleo de Calefacciones para los Servicios de Participación Ciudadana, Enseñanza y Extinción de Incendios, Salvamento y Protección Civil, del Excmo. Ayuntamiento de Valladolid*

#### 1. Entidad adjudicadora.

a) Organismo: Excmo. Ayuntamiento de Valladolid.