

## Administración Autonómica

### JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

#### DELEGACIÓN TERRITORIAL DE PALENCIA

##### OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

Convenio o Acuerdo: MANCOMUNIDAD DEL CERRATO -CEAS- (PERSONAL LABORAL)

Expediente: 34/01/0033/2018

Fecha: 24/10/2018

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Código: 34000772011998.

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo de la empresa **MANCOMUNIDAD DEL CERRATO-CEAS (PERSONAL LABORAL)** (Código del Convenio Nº 34000772011998), que fue suscrito por la Comisión Negociadora el día 16-07-2018, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en la Orden EYH/1139/2017 de la Consejería de Economía y Hacienda, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territorial de la Junta de Castilla y León.

Esta Oficina Territorial de Trabajo de Palencia,

#### ACUERDA

- 1.- **Ordenar** la inscripción del citado Convenio Colectivo 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.
- 2.- **Disponer** su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA de Palencia.

Palencia, 24 de octubre de 2018.- El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Javier de la Torre Antolín.

### CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL CEAS DE LA MANCOMUNIDAD DEL CERRATO

#### CAPÍTULO I

##### DISPOSICIONES GENERALES

#### Art. 1.- **Ámbito personal.**

El presente Convenio se establece entre la Mancomunidad del Cerrato y el personal laboral CEAS (Básicos y Específicos) de la misma y es concertado por los representantes legítimos de ambas partes, de conformidad con las disposiciones siguientes.

El presente Convenio será de aplicación a todo el personal laboral CEAS (Básicos y Específicos) que trabaja y percibe su salario con cargo al Presupuesto General de Gastos de esta Mancomunidad.

#### Artículo 2.- **Ámbito temporal. Vigencia y denuncia.**

- 1/- Con independencia de la fecha en que sea firmado por las partes o del día en que aparezca publicado en los Boletines Oficiales correspondientes, este Convenio iniciará su vigencia el día 1 de enero de 2018, abarcando un periodo de duración hasta el día 31 de diciembre de 2020. Habrá denuncia previa del Convenio en el último trimestre de 2020 y, en todo caso, antes del 01 Diciembre del 2020. Ello no obstante, seguirá vigente este Convenio en tanto no se apruebe y entre en vigor uno nuevo que lo sustituya.

Con independencia de la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, pueden existir otras fechas diferentes a la señalada para la vigencia de algunos preceptos. Dichas fechas se encuentran recogidas en el articulado del presente Convenio.

- 2/- Los derechos reconocidos en el presente Convenio quedarán consolidados para futuros convenios laborales que se acuerden, si se mantienen las condiciones que dieron lugar al reconocimiento inicial de los mismos.

#### **Artículo 3.- Objeto.**

El Convenio regula y facilita las condiciones de trabajo del personal al que se refiere el número uno del artículo primero, rectifica los anteriores convenios en aquellos extremos que modifica o sustituye, y renueva aquellas materias en las que se producen alteraciones o innovaciones.

#### **Artículo 4.- Aplicación – Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, que a efectos de aplicación práctica, serán consideradas globalmente, interpretándose de la forma más favorable para los trabajadores. Igualmente, serán válidos los acuerdos negociados entre la representación social y la Corporación, previo refrendo de los grupos colegiados correspondientes.

#### **Artículo 5.- Irrenunciabilidad.**

Se tendrá por nula y no hecha, la renuncia por parte del personal laboral a cualquier beneficio establecido en el presente Convenio.

### *CAPÍTULO II*

#### *ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO*

#### **Artículo 6.- Dirección y control del trabajo.**

- a/- Corresponde a la Mancomunidad del Cerrato, por medio de sus Autoridades y responsables de los respectivos Servicios y Dependencias, la organización, dirección y control del trabajo, pudiendo establecer las medidas de racionalización, mecanización, y distribución del mismo que resulten convenientes, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, negociación e información reconocidos a los trabajadores en la legislación vigente.
- b/- Cualquier cambio en las condiciones de trabajo de los empleados al servicio de esta Mancomunidad, deberá ser informado a la representación sindical.
- c/- Se estará además a lo que se recoge en la disposición adicional de este documento.

#### **Artículo 7.- Reorganización y reestructuración del trabajo.**

Cualquier privatización de servicios que se produzca en la Mancomunidad, no supondrá la pérdida de ningún puesto de trabajo fijo/fijo discontinuo del personal del servicio afectado. Tanto éstos como los trabajadores cuyos puestos de trabajo sean amortizados como consecuencia de un Plan de Empleo o de una reorganización de los servicios, serán reasignados a otro puesto de trabajo con carácter fijo, sin merma alguna de sus retribuciones y categoría.

### *CAPÍTULO III:*

#### *SELECCIÓN, PROVISIÓN, PROMOCIÓN Y CONTRATACIÓN DEL PERSONAL LABORAL.*

#### **Artículo 8.-**

La selección del personal laboral de esta Mancomunidad, la provisión de los puestos de trabajo a aquél reservado y su promoción profesional, se llevará a cabo conforme a lo dispuesto en la legislación aplicable y en el presente capítulo.

#### **Artículo 9.- Selección del personal laboral de nuevo ingreso.**

- 1-1/- La selección del personal laboral se realizará de acuerdo con la oferta pública de empleo, mediante convocatoria pública y a través de los sistemas de concurso, oposición, o concurso-oposición libre, en los que se garanticen, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Los procedimientos de selección se regirán por las bases de la convocatoria que apruebe el órgano competente de la Corporación, para cada una de las categorías laborales.

En los procesos selectivos podrá establecerse la superación de un período de prácticas o de un curso de formación. En los sistemas de concurso o concurso-oposición podrán establecerse entrevistas curriculares. En los de oposición y de concurso-oposición podrán establecerse

pruebas de carácter voluntario no eliminatorio. En los supuestos de concurso-oposición o concurso se especificarán los méritos y su correspondiente valoración, así como los medios de acreditación de los mismos.

Con carácter previo a la asignación de puestos de trabajo al personal de nuevo ingreso, se ofertarán los destinos al personal laboral de plantilla de la Mancomunidad que reúna los requisitos establecidos en la convocatoria.

- 1-2/- Se establece un periodo de prueba de tres meses para los trabajadores de los Grupos A y B, de un mes para los trabajadores de los Grupos C y D, y de quince días para los demás trabajadores. Para los supuestos no contemplados en este Artículo se establece un periodo de prueba conforme lo dispuesto en el Artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.
- 2-1/- Durante la vigencia de este convenio se crearán en la plantilla de personal laboral fijo, las plazas que la Mancomunidad apruebe en cada ejercicio a través de la Plantilla de Personal.
- 2-2/- La provisión de estas plazas y puestos de trabajo se realizará mediante Concurso-Oposición. Si alguna quedase sin cubrir por promoción interna, pasará a integrar la Oferta Pública de Empleo.
- 2.3/- A los efectos de lo dispuesto en el presente artículo, se entiende por “Categoría profesional reconocida” aquella que, con un contenido funcional equivalente al especificado en este Convenio, haya sido desempeñada en la empresa o Administración en que se acredite que se ha ostentado por un periodo igual o superior al establecido como de “Periodo de Prueba” en el punto 1.2/ del presente Artículo.
- 2.4/- Los trabajadores que asciendan por promoción interna a una categoría superior no podrán negarse a realizar tareas de su anterior categoría y puesto de trabajo.
- 3/- Los traslados entre servicios y las permutas de puestos de trabajo pertenecen a la potestad organizativa de la Mancomunidad, oída la Comisión Paritaria y respetando los principios de igualdad, mérito, capacidad, antigüedad, categoría y función.
- 4/- Las nuevas contrataciones temporales de Personal las hará la Mancomunidad a través del Servicio Público de Empleo de Castilla y León u Organismo Público competente en la materia.

#### **Artículo 10.- Trabajadores a tiempo parcial.**

- 1/- Tendrán la consideración de trabajadores a tiempo parcial quienes presten sus servicios un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior al considerado como habitual en la actividad de que se trate en dichos periodos de tiempo.  
El contrato de trabajo a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación, excepto en el contrato de formación.
- 2/- Las retribuciones se percibirán por mensualidades completas o la parte proporcional de los días trabajados, sin perjuicio de los descansos diarios y semanales legalmente establecidos.
- 3/- Derechos: los derechos que legal o convencionalmente tengan reconocidos, cuando fueran susceptibles de fraccionamiento, se concederá en la parte proporcional que les corresponda.
- 4/- Llamamiento: se procederá a su llamamiento con antelación suficiente al inicio de la actividad. En el supuesto de que el trabajador no responda al llamamiento, se entenderá que rescinde unilateralmente la relación laboral con esta Mancomunidad.

### *CAPÍTULO III*

#### **CARRERA PROFESIONAL**

#### **Artículo 11.-**

El Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, Real Decreto Legislativo 5/2015 dispone:

En su artículo 16.3: Las Leyes de la Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto regularán la carrera profesional aplicable en cada ámbito que podrán consistir, entre otras, en la aplicación aislada o simultánea de alguna o algunas de las siguientes modalidades:

- a).- Carrera Horizontal.
- b).- Carrera Vertical.
- c).- Promoción interna vertical.
- d).- Promoción interna horizontal.

En su artículo 19:

- 1.- El personal laboral tendrá derecho a la promoción profesional
- 2.- La carrera profesional y la promoción del personal laboral se hará efectiva a través de los procedimientos previstos en el Estatuto de los Trabajadores o en los Convenios Colectivos.

**Artículo 12.-**

Conforme se establece en el EBEP, se acuerda estudiar y negociar a lo largo de la vigencia de este Convenio un sistema de carrera profesional, una vez se haya puesto, este, en práctica en alguna Corporación Local de tamaño similar o superior a la Mancomunidad del Cerrato, como la forma más adecuada de aplicar los citados Artículos 16 y 19 del EBEP, y los procedimientos que puedan prever Las Normas sobre la Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto y en el Estatuto de los Trabajadores.

*CAPÍTULO IV*

*JORNADA Y HORARIO.*

**Artículo 13.- Jornada.**

Anualmente se elaborará por las partes el correspondiente Calendario Laboral donde se establecerá año a año tanto la jornada laboral como el cómputo de horas anual. Para el año 2018, la jornada anual se fijará en 1620 horas.

**Artículo 14.- Calendario laboral.**

El calendario de fiestas, será el oficial para Castilla y León, en cuanto a fiestas Nacionales (12 al año), más las dos fiestas locales que se aprueben por el Ayuntamiento de Villamuriel de Cerrato, (sede actual de los Órganos de Gobierno y Administración de la Mancomunidad del Cerrato).

Los días 24 y 31 de Diciembre se considerarán no laborables.

Cuando las fechas indicadas, coincidan en días no laborables, pasarán a incrementar el número de días de permiso por asuntos particulares a que se refiere el artículo 28.11 de este Convenio

El día 22 de Mayo, festividad de Santa Rita, será no laborable. Cuando coincida en día no laborable (Sábado, Domingo o festivo), se añadirá un día más a disfrutar como de Asuntos Propios.

La jornada de trabajo será distribuida por la Mancomunidad del Cerrato, previo informe de la Comisión Paritaria, quedando reflejada en el Calendario Laboral que se confeccionará dentro del último trimestre de cada año para el año siguiente.

**Artículo 15.- Descanso diario.**

Los trabajadores a jornada completa y continuada dispondrán de un descanso diario retribuido de treinta minutos durante la jornada laboral, sin que este pueda suponer, en ningún caso, que el servicio público quede desatendido.

**Artículo 16.- Horario.**

- a./- Será obligatorio para todo el personal que presta sus servicios en la Mancomunidad del Cerrato cumplir su jornada de trabajo dentro del horario establecido para cada puesto de trabajo.
- b./- El Horario normal de cada puesto de trabajo vendrá reflejado en el Calendario Laboral que anualmente se apruebe de acuerdo al Artículo 14 anterior. Este horario para el personal CEAS (Básicos y Específicos), tiene carácter orientativo, estando supeditado el mismo al cumplimiento de las necesidades del servicio.
- c./- Por necesidades del servicios o por reorganización de la prestación de los servicios municipales, podrá la Mancomunidad del Cerrato, previo informe no vinculante de la Comisión Paritaria, señalar un horario distinto para todos o alguno/s de los puesto/s de trabajo, siempre que se haga de forma motivada y respetando la jornada laboral máxima en cómputos mensual y anual.
- d./- Por el Presidente de la Mancomunidad, o persona en quien delegue, se podrán llevar a cabo controles periódicos de presencia del personal en los puestos de trabajo.
- e./- Como anexo al Calendario Laboral figurarán los horarios de los respectivos puestos y centros de trabajo de la Mancomunidad.

**Artículo 17.- Consecuencias del incumplimiento horario.**

Con independencia de las infracciones que puedan ser objeto de sanción disciplinaria según las previsiones contenidas en el Estatuto de los Trabajadores, y normas de aplicación, el incumplimiento de la jornada en cómputo mensual dará lugar a la correspondiente deducción proporcional de haberes en la nómina mensual, siempre que no se justifique adecuadamente y previa audiencia del interesado.

## CAPÍTULO V

### VACACIONES

#### Artículo 18.- Vacaciones.

- a).- Con carácter general, las vacaciones anuales retribuidas del personal serán de un mes natural o de 22 días hábiles anuales por año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos, y se disfrutarán de forma obligatoria dentro del año natural, en periodos mínimos de 5 días hábiles consecutivos siempre que los correspondientes periodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio. A estos efectos, los sábados no serán considerados días hábiles salvo que en los horarios especiales se establezca otra cosa.
- b).- En razón de su antigüedad reconocida por esta Mancomunidad se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:
- Por 15 años de servicios: 23 días hábiles.
  - Por 20 años de servicios: 24 días hábiles.
  - Por 25 años de servicios: 25 días hábiles.
  - Por 30 años de servicios: 26 días hábiles.
- Este derecho se hará efectivo en el año natural del cumplimiento de la antigüedad referenciada.
- c).- Cuando el período de vacaciones fijado para cada una de las empleadas, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el Artículo 48.4 y en el 48 bis del estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar de los días de vacaciones pendientes, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya finalizado el año natural a que correspondan.
- d).- En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural al que correspondan, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.
- e).- El empleado en el año de su jubilación tendrá derecho al disfrute de la totalidad del periodo de vacaciones anuales que le corresponda, independientemente de la fecha en que se produzca su jubilación.
- f).- Las vacaciones anuales no podrán ser compensadas, ni en todo ni en parte, excepto cuando en el transcurso del año se produzca la extinción en la relación de empleo del trabajador (excepción hecha de la jubilación), o sea declarado éste en situación de excedencia o suspensión de funciones y aún no hubiera disfrutado de la totalidad del periodo vacacional. En el supuesto excepcional a que se refiere el párrafo anterior, el trabajador tendrá derecho a percibir la parte proporcional que le quede por disfrutar. En el caso de fallecimiento del trabajador, los referidos haberes se satisfarán a sus causahabientes.
- g).- Antes del día 1 de mayo de cada año el empleado deberá presentar en el Departamento de Personal de las oficinas municipales su propuesta de disfrute de las vacaciones anuales. Atendiendo a que los servicios y tareas municipales no queden desatendidos y previo informe de la Comisión Paritaria, la Mancomunidad publicará en el mes de Mayo de cada año el cuadrante de vacaciones de la plantilla de personal. En los 15 días siguientes a dicha publicación, podrá el empleado alegar respecto del mismo lo que estime conveniente, resolviéndose definitivamente sobre las alegaciones en el plazo de 15 días, previo informe de la Comisión Paritaria. A falta de acuerdo, decidirá el Presidente de la Mancomunidad.

## CAPÍTULO VI

### POLÍTICA SALARIAL

#### Artículo 19.- Conceptos retributivos y estructura salarial.

- A).- Con el fin de unificar criterios, y a los efectos de establecer los conceptos retributivos y estructura salarial de los empleados de la Mancomunidad, se asimilan estos a los distintos Cuerpos, Escalas, Subescalas y Categorías de los trabajadores al Servicio de la Administración Local, de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso en los siguientes Grupos que conforme el Artículo 76 y Disposición Transitoria tercera del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, Real Decreto Legislativo 5/2015 se establecen las

siguientes equivalencias:

- ♦ Grupo A: Subgrupo A1.- Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto etc.
- ♦ Grupo B: Subgrupo A2.- Ingeniero técnico, diplomado universitario, FP 3º grado.
- ♦ Subgrupo B.- Título de Técnico Superior
- ♦ Grupo C: Subgrupo C1.- Título de Bachiller, FP 2º grado
- ♦ Grupo D: Subgrupo C2.- Título de graduado escolar, FP 1º grado.
- ♦ Grupo E: Agrupaciones de profesionales sin requisito de titulación.

B/- De acuerdo a lo establecido en el artículo 23 de la Ley para la Reforma de la Función Pública, y los Artículos 21 al 26 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, Real Decreto Legislativo 5/2015, y sin perjuicio del establecimiento del Complemento de Carrera, la estructura salarial y los Conceptos Retributivos del personal al Servicio de la Mancomunidad del Cerrato son:

1.- Las retribuciones de los empleados municipales son básicas y complementarias

2.- Son retribuciones básicas:

- El sueldo.
- Los Trienios.
- Las Pagas Extraordinarias.

3.- Son retribuciones complementarias:

- El Complemento de Destino (Ver cláusula adicional 4ª).
- El Complemento Específico.
- El Complemento de Productividad.
- El Complemento de Carrera.

C/- En tanto no se desarrolle el Capítulo III del Título III del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, Real Decreto Legislativo 5/2015, se mantienen vigentes los actuales conceptos retributivos y sus importes.

#### **Artículo 20.- Cláusula de garantía salarial.**

Durante la vigencia del presente Convenio, la masa salarial del personal laboral de esta Mancomunidad experimentará el crecimiento global marcado por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio, sin perjuicio del que pudiera derivarse de la consecución de los objetivos asignados, mediante el incremento de la productividad o modificación de los sistemas de organización de trabajo o clasificación profesional.

En el supuesto de que en el ámbito de la Administración General del Estado o de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, se introduzca, en desarrollo de lo dispuesto en sus respectivas Leyes de Presupuestos, alguna cláusula de revisión salarial, la misma será igualmente aplicable al personal laboral de esta Mancomunidad, siempre que suponga una mejora retributiva. Siempre que el IPC a 31 de Diciembre de cada año, hubiese superado el porcentaje de aumento salarial establecido para el mismo por la Ley de Presupuestos, y al objeto de mantener el poder adquisitivo de los salarios de sus empleados, la Mancomunidad compensará a éstos con cargo al "Fondo de Mejora", por la diferencia porcentual, entendiéndose que tal compensación remunera la productividad y responsabilidad en el trabajo pactadas en este Convenio. Tal diferencia se abonará con la nómina del mes de marzo de cada año, y quedará consolidada para el cálculo de las retribuciones de cada empleado con efectos desde el primero de enero de cada año.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo este Artículo se aplicará en los términos establecidos en la Disposición Transitoria Única.

#### **Artículo 21.- Pagas extraordinarias.**

Las Pagas Extraordinarias, que serán dos al año, se devengarán el primer día hábil de los meses de Junio y Diciembre, y se abonarán junto con la nómina mensual del mes de devengo, siendo equivalentes cada una de ellas a las retribuciones de un mes normal de cada empleado. Cuando el tiempo de servicios prestados hasta el día en que se devengue la paga extraordinaria no comprenda la totalidad de los seis meses inmediatos anteriores a los meses de Junio y Diciembre, el importe de la misma se reducirá proporcionalmente.

#### **Artículo 22.- Antigüedad.**

La cuantía a percibir por los trienios devengados por cada empleado será la establecida cada año en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, según el grupo o escala a que esté asimilado.

**Artículo 23.- Gratificaciones por servicios extraordinarios.****23-1/- Horas Extraordinarias**

- A/- Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada en el calendario laboral y vengan exigidas por las necesidades extraordinarias de los servicios municipales. Tales horas extraordinarias deberán ser ordenadas o autorizadas por las Autoridades Municipales o responsables de los servicios justificadamente.
- B/- El precio de la hora extraordinaria, será el fijado en el cuadro siguiente, con vigencia para toda la duración del presente convenio, a partir de la firma del Convenio.

**Valor horas extraordinarias**

<i>Asimilados al Grupo</i>	<i>Normal (€)</i>	<i>Nocturna Normal (€)</i>	<i>Festiva (€)</i>	<i>Nocturna Festiva (€)</i>
(A) A1	24,00 €	27,00 €	29,00 €	32,00 €
(B) A2	23,00 €	26,00 €	28,00 €	31,00 €
B				
(C) C1	22,00 €	25,00 €	27,00 €	30,00 €
(D) C2	19,00€	22,00 €	23,00 €	26,00 €
E	18,00 €	21,00 €	22,00 €	25,00 €

Las Horas Extraordinarias realizadas en sábado, se retribuirán como horas extraordinarias festivas.

Se consideran Horas Extraordinarias Nocturnas, las que deban de realizarse a partir de las 22,00 horas. En los importes del cuadro precedente ya está incluido el llamado "Plus por Hora Nocturna" en el anterior Convenio.

Valor de la Hora Extraordinaria Festiva = H. Extra Normal + 25%.

Valor de la Hora Extraordinaria Nocturna Normal = H. Extra Normal + 3,00 €

Valor de la Hora Extraordinaria Nocturna Festiva = H. Extra Festiva + 3,00 €

- C/- Será inexcusable cumplir los requerimientos de la Mancomunidad para prestar los servicios extraordinarios a que se refiere el precedente apartado B/ de este artículo, pudiendo su incumplimiento ser constitutivo de infracción grave.

**23-2/- Plus Por Acumulación de tareas.**

Los empleados que tengan un aumento real y efectivo de sus funciones y tareas ordinarias dentro de su jornada normal por motivo de vacaciones y bajas por Incapacidad Temporal de compañeros del mismo servicio o dependencia, percibirán en el año 2018 un Plus de 10,83 € por cada jornada laboral completa en que ello suceda. En el caso de que las bajas por Incapacidad Temporal sean de larga duración, procederá la Mancomunidad a contratar interinamente al sustituto.

**Artículo 24.- Dietas.**

Las dietas del Personal Laboral de la Mancomunidad del Cerrato, cualquiera que sea su categoría o grupo, serán las establecidas para el grupo 2 y Anexo II del Real Decreto 462/2002 de 24 de Mayo o norma legal o reglamentaria que en el futuro lo sustituya, actualizados anualmente por la Ley de Presupuestos G. Estado.

**Artículo 25.- Kilometraje:**

Los empleados que, previa autorización, utilicen su vehículo para desplazamiento por razón del cargo o puesto de trabajo que ocupan, serán indemnizados con la cantidad que en cada ejercicio, esté establecida legalmente para los empleados públicos (precio/km), más el importe del peaje de autopistas, si la hubiese utilizado en su recorrido, más el importe de aparcamiento en parking privado o zona de hora, si hubiese sido de total necesidad.

**CAPÍTULO VII****LICENCIAS Y PERMISOS****Artículo 26.- Principios generales.**

- 1/- Los trabajadores en servicio activo tendrán derecho a permisos retribuidos en los casos y con la duración que a continuación se indican, constituyendo un derecho del personal y por tanto una obligación correlativa de la Mancomunidad.
- 2/- Quienes tengan atribuida la competencia para la concesión de estas licencias no podrán denegar las peticiones que se ajusten a lo previsto en este capítulo, ni demorar su resolución de tal forma que obstaculice o impida su disfrute en la fecha solicitada.
- 3/- Con carácter general, los permisos y licencias se regirán por lo establecido por la Junta de Castilla y León para sus empleados, en lo que no se oponga a lo expresamente pactado en este Convenio y a los nuevos derechos reconocidos por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad Efectiva entre mujeres y hombres, texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, Real Decreto Legislativo 5/2015 y Artículo 8 del Real Decreto Ley 20/2012 de 13 de Julio de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.
- 4/- Se asimilan al matrimonio, a efectos de permisos y licencias, las parejas de hecho acreditadas mediante inscripción en el correspondiente Registro Público.

Todas las licencias y permisos se describen en el Anexo I

**Artículo 27.- Licencias.**

Se regirán conforme a lo dispuesto en el artículo 26.3 del presente Convenio.

**27.1.- Incapacidad Temporal:**

- 27.1.1.- En caso de baja por enfermedad profesional o accidente laboral, el empleado municipal percibirá el cien por cien de sus retribuciones mensuales durante la duración de la misma.  
Se incluye dentro del accidente de trabajo el llamado "In itinere".
- 27.1.2.- Durante la licencia por enfermedad común o accidente no laboral, se aplicará lo dispuesto en el Acuerdo de la Asamblea de Concejales del día 05 de Diciembre de 2012 de acuerdo a lo preceptuado en la disposición transitoria decimoquinta del Real Decreto Ley 20/2012 de 13 de Julio de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, en orden a desarrollar y complementar las previsiones contenidas en el Artículo 9 del mismo Real Decreto Ley relativas a las prestaciones económicas en la situación de incapacidad temporal del personal al servicio de esta Mancomunidad.

Lo dispuesto en este apartado no será aplicable a aquellos empleados que no hayan devengado el derecho a percibir las prestaciones por Incapacidad Temporal según lo regulado para ésta en el Régimen General de la Seguridad Social.

Si se derogase este precepto legal, y no hubiera otro que lo regulara, en lo referente a las prestaciones de Incapacidad Temporal por Enfermedad Común, a los empleados afectados por este Convenio, les será de aplicación la misma legislación que para los empleados públicos de la Junta de Castilla y León.

**Artículo 28.- Permisos.**

Se regirán conforme a lo dispuesto en el artículo 26.3 del presente Convenio.

- 1/- Permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar.
- 2/- Permiso por traslado de domicilio.
- 3/- Permiso por realización de funciones sindicales y representativas.
- 4/- Permiso por asistencia a exámenes y pruebas.
- 5/- Permiso por realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.
- 6/- Permiso por lactancia.
- 7/- Permiso por nacimiento de hijos prematuros o que requieran hospitalización tras el parto.
- 8/- Permisos por el cuidado y atención de enfermos, por el cuidado de menores o minusválidos, por proximidad de jubilación y por recuperación por enfermedad.
- 9/- Permiso retribuido para el cuidado de un familiar de primer grado.
- 10/- Permiso para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral



- 11.- Permiso por asuntos particulares ("días de asuntos propios").
- 12.- Permiso por años de servicio (sin vigor).
- 13.- Permiso por parto.
- 14.- Permiso por adopción o acogimiento.
- 15.- Permiso por paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo.
- 16.- Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer.
- 17.- Permiso por matrimonio de un familiar.
- 18.- Permiso por consulta médica.

## *CAPÍTULO VIII*

### **AYUDAS Y MEJORAS SOCIALES**

#### **Artículo 29.- Prestaciones sanitarias complementarias.**

Para los empleados fijos de plantilla, y para los interinos o temporales con contrato de duración de un año o superior, se establece una ayuda económica del 100% del importe de la factura, con un importe máximo de 80,00 €, por cada miembro de la unidad familiar de cada empleado y año, referidas a gastos que se deriven de enfermedades o tratamientos médicos de Oftalmología, Ortopedia, Odontología, y Otorrinolaringología, y medicamentos de enfermos crónicos, no cubiertos por la Seguridad Social. Para tener derecho a percibir la misma, el empleado deberá acompañar a la solicitud: Informes o recetas médicas acompañadas de factura legal, teniendo que figurar en todas el nombre del enfermo.

A efectos de estas ayudas, se considera "Unidad familiar del empleado" a la formada por el propio empleado/a y su pareja y los hijos de ambos que convivan con ellos y sean menores de 25 años. Asimismo se equiparan a los hijos propios los menores que estén bajo tutela directa o acogidos por el empleado/a.

Para los empleados fijos discontinuos y a los empleados a tiempo parcial esta ayuda se reducirá en proporción a la jornada laboral en cómputo anual que realicen.

Las dudas sobre el ámbito de aplicación de esta ayuda serán resueltas previo informe de la Comisión Paritaria.

#### **Artículo 30.- Ayudas económicas por estudios.**

Para los empleados fijos de plantilla, y para los interinos o temporales con contrato de duración de un año o superior, se fijan las siguientes ayudas económicas por estudios, previa presentación de solicitud, acompañada del certificado de la matrícula del centro escolar donde se realicen:

- 1.- Por estudios de hijos o acogidos familiarmente:
  - Por cada hijo matriculado en preescolar o primaria: 65,00 €.
  - Por cada hijo matriculado en E.S.O. o ciclo de grado medio: 80,00 €.
  - Por cada hijo matriculado en bachillerato o ciclo de grado superior: 90,00 €.
  - Por cada hijo matriculado en estudios universitarios (acreditando haber aprobado el 50% de los créditos del curso anterior): 185,00 €.
  - Para los empleados fijos discontinuos y a tiempo parcial estas ayudas se reducirán en proporción a la jornada laboral en cómputo anual que realicen.
- 2.- Por estudios propios que el trabajador deba de realizar para el desempeño de su puesto de trabajo, bien por considerarlo necesario la Mancomunidad o por imperativo legal, la Mancomunidad los financiará al 100 % de su coste.
- 3.- Las dudas sobre el ámbito de aplicación de esta ayuda serán resueltas previo informe de la Comisión Paritaria.
- 4.- Estas ayudas serán incompatibles con otras subvenciones de los Ayuntamientos de esta Mancomunidad para la misma finalidad.

#### **Artículo 31.- Ayuda por utilización de vehículo propio.**

Los empleados de la Mancomunidad que utilizan su vehículo particular para la realización de desplazamientos de forma habitual con el fin de poder cumplir adecuadamente con las funciones que requiere su puesto de trabajo, percibirán previa solicitud, una ayuda anual de 220 €.

La Mancomunidad se hará cargo de los desperfectos que se ocasionen en los vehículos particulares del personal CEAS, que hayan sido ocasionados por actos vandálicos, como consecuencia de sus

actuaciones profesionales, siempre y cuando se demuestren tales hechos y que estos hayan sido objeto de denuncia ante la Guardia Civil y/o el Juzgado, tratándose cada caso de forma puntual y adoptándose acuerdo expreso de admisión o denegación por la Asamblea de la Mancomunidad.

#### **Artículo 32.- Premio de antigüedad.**

El empleado en activo al servicio de esta Mancomunidad que cumpla o haya cumplido los periodos de permanencia que a continuación se indican, tendrá derecho, en atención a la antigüedad reconocida, a los siguientes premios:

- Por haber cumplido 18 años de servicio: una gratificación de 300,00 €.
- Por haber cumplido 24 años de servicio: una gratificación de 525,00 €.
- Por haber cumplido 30 años de servicio: una gratificación de 750,00 €.

Estas gratificaciones, cuyos importes son válidos para toda la vigencia del Convenio, se harán efectivas en el mes siguiente al del cumplimiento de los años de servicio indicados.

Las gratificaciones anteriores podrán ser sustituidas, a elección del trabajador, por un incremento de las vacaciones del año a que correspondan, a disfrutar de manera ininterrumpida:

- Por 18 años de servicio: 5 días.
- Por 24 años de servicio: 10 días.
- Por 30 años de servicio: 15 días.

#### **Artículo 33.- Gratificación por jubilación o invalidez permanente.**

El empleado en activo al servicio de esta Mancomunidad percibirá, con ocasión de su jubilación o invalidez permanente, en concepto de recompensa por los servicios prestados, dos mensualidades de sus retribuciones normales, con independencia de la que le corresponda por el último mes en activo. Respecto de ésta, la percibirá íntegramente, con independencia del día en que se produzca la jubilación o el pase a la situación de invalidez permanente.

#### **Artículo 34.- Anticipos**

- 1/- Los empleados fijos de esta Mancomunidad afectados por este Convenio, previa petición, tendrán derecho a percibir, anticipos de hasta un máximo de 2.500,00 €.
- 2/- En el caso de que el anticipo se solicite para el pago de la adquisición o construcción de la primera vivienda, la cantidad máxima será de 4.500,00 €. En este caso la compra o construcción será justificada mediante alguno de los siguientes documentos: contrato de compraventa, escritura notarial, minuta de encargo de redacción de proyecto de obra, contrato de préstamo o hipoteca en vigor.
- 3/- El límite máximo de estos anticipos que concederá la Mancomunidad, vendrá determinado por la cuantía de la partida presupuestaria, del Presupuesto de Gastos para cada ejercicio.  
Para la disponibilidad de la cuantía presupuestada por la Mancomunidad anualmente, para esta finalidad, se fija, que un 60 % de la misma será destinada para anticipos de adquisición o construcción de primera vivienda, y un 40 % para el resto de los anticipos. Si llegado el 30 de Septiembre de cada ejercicio, hubiera saldos sobrantes, de cualquiera de las dos modalidades, estos se refundirán y se destinarán indistintamente para cualquiera de ellas.
- 4/- Los anticipos para vivienda se solicitarán en el primer trimestre del año, repartiéndose la cantidad presupuestada para ello entre las solicitudes recibidas.
- 5/- Las condiciones de devolución de los anticipos son: La cantidad percibida se devolverá en un máximo de tres años sin intereses, siendo el primer año de carencia, y en el segundo y tercero se devolverá el principal, mediante deducciones de la misma cuantía en las nóminas de los 24 meses consecutivos.
- 6/- Ningún empleado podrá solicitar, ni se le concederá, un nuevo anticipo hasta que no haya reintegrado totalmente el anterior.
- 7/- No se aplicarán estas normas sobre anticipos a los empleados contratados temporalmente ni a los fijos discontinuos.

#### **Artículo 35.- Plan de pensiones**

La Mancomunidad del Cerrato contratará un Plan Colectivo de Pensiones, en beneficio de sus empleados fijos e interinos que deseen suscribirlo, al que aportará el 0,5% de la masa salarial bruta computable de cada año. Se distribuirá por igual entre los empleados que voluntariamente se obliguen por su parte a aportar a dicho Plan cuando menos una cantidad equivalente a la que por cada uno aporte la Mancomunidad del Cerrato. Las aportaciones de los empleados se deducirán de sus nóminas del mes de Marzo de cada año.

## CAPÍTULO IX

### RESPONSABILIDAD CIVIL, ASISTENCIA JURÍDICA Y SEGURO DE ACCIDENTES

#### Artículo 36.- Responsabilidad civil.

La Mancomunidad del Cerrato se hará cargo en su totalidad de la cuantía económica a que por responsabilidad civil pudiera ser condenado el empleado municipal por hechos ocurridos en el desempeño de su cargo o puesto de trabajo, siempre y cuando no sean producidos por dolo o imprudencia temeraria de aquel.

#### Artículo 37.- Asistencia jurídica.

1/- La Mancomunidad prestará asistencia jurídica a todos los empleados a su servicio en cualquier procedimiento judicial de orden civil o penal que se les incoe en el ejercicio de sus funciones, así como actuaciones que se promuevan en su contra con carácter preliminar al proceso, o en el ámbito policial o gubernativo.

Dicha asistencia se hará efectiva por medio de abogado.

Asimismo, La Mancomunidad asesorará convenientemente en derechos y deberes a todos los empleados que por el ejercicio de sus funciones sean susceptibles de entrañar responsabilidad civil o penal, al objeto de evitar las actuaciones y procedimientos a los que se ha hecho alusión.

2/- La Mancomunidad de acuerdo con la representación de los empleados, concertará los servicios jurídicos que correspondan en cada caso, que asesorarán y representarán al empleado, tramitará los documentos necesarios en cada procedimiento y le acompañará ante los Tribunales que lo requieran por actos realizados durante el servicio. Todos los gastos que origine la asistencia jurídica correrán a cargo de la Mancomunidad.

3/- En el caso de detención de un empleado se aplicará la legislación más favorable.

#### Artículo 38.- Seguro de vida e incapacidad.

La Mancomunidad del Cerrato contratará con una Compañía de Seguros, en beneficio de cada uno de sus empleados, que tengan reconocida una antigüedad de al menos de seis meses, o en caso de muerte de estos, de sus herederos legales, un Seguro por muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de aquéllos, durante las 24 horas de todos los días del año por cualquier causa (excepto por práctica de deportes o actividades al alto riesgo) en cuantía de 27.433,00 € por cada uno cuando la muerte o incapacidad sea por enfermedad común o accidente no laboral, y de 46.433,00 € por cada uno cuando la muerte o incapacidad derive de accidente de trabajo o enfermedad profesional. Las cuantías de estas indemnizaciones se actualizarán anualmente conforme al IPC del año anterior o lo que se pacte en el contrato de seguro si es superior.

La percepción de este derecho será compatible con cualquier otra que pudiera corresponder, por la misma o distinta causa, al empleado o, en su caso, de muerte de éste, a sus herederos legales.

La Mancomunidad del Cerato entregará a los representantes de sus empleados una copia de la póliza de dicho seguro y de sus actualizaciones.

## CAPÍTULO X

### REPRESENTACIÓN SOCIAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

#### Artículo 39.- Negociación colectiva.

La negociación colectiva se efectuará mediante la constitución de una mesa negociadora que estará compuesta por la representación de la Mancomunidad y la representación del personal laboral en partes iguales con un máximo de 2 miembros por cada parte, asistidas por un secretario y los asesores técnicos que acuerden las partes.

REPRESENTACIÓN DE LA MANCOMUNIDAD:

- El Presidente
- Un miembro de la Asamblea por el designado.

REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES:

- El/la representante Sindical
- Un empleado designado por el.

SECRETARIO:

- El que designe la mesa de negociación

ASESORES:

- Los que acuerde la mesa negociadora en cada momento y en función de los temas a negociar.

**Artículo 40.- Medios materiales.**

La Mancomunidad facilitará a los órganos de representación del personal los medios materiales necesarios para el debido cumplimiento de sus funciones. Estos medios consistirán, en mobiliario de oficina, y material de oficina (carpetas, archivadores, etc.)

Asimismo, dispondrán y estarán autorizados para el uso de medios de composición, reproducción y encuadernación que sean comunes a otros servicios municipales, sin entorpecer el funcionamiento de éstos, así como el uso de fax y correo electrónico.

**Artículo 41.- Servicios mínimos.**

En situación de huelga, los servicios mínimos esenciales para esta Mancomunidad se establecerán conforme a la legislación vigente, y serán negociados con la representación social.

*CAPÍTULO XI*

**COMISIÓN PARITARIA DE SEGUIMIENTO, VIGILANCIA E INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO.**

**Artículo 42.- Creación de la comisión.**

En el plazo de un mes a partir de la ratificación del presente Convenio por la Asamblea de la Mancomunidad, se constituirá la Comisión Paritaria de Seguimiento, cuya principal función será la interpretación, mediación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento de éste Convenio, y arbitraje de los conflictos que sobre el mismo puedan plantearse.

**Artículo 43.- Composición de la comisión.**

Esta Comisión Paritaria de Seguimiento será única para todo el personal de la Mancomunidad (laboral y funcionario) y estará formada por dos representantes de la Asamblea de la Mancomunidad (El Presidente y un miembro de la Asamblea por el designado) y dos representantes de los empleados municipales (El/la Representante Sindical y un empleado por el designado). Su Presidente será el Presidente de la Mancomunidad o miembro en quien delegue, y su Secretario un representante de la parte social.

Podrán formar parte de la misma, con voz pero sin voto, el funcionario Técnico de Gestión de la Mancomunidad del Cerrato, quien tendrá como suplente al Secretario Interventor de la Mancomunidad.

**Artículo 44.- Funcionamiento de la comisión.**

El funcionamiento de la Comisión Paritaria de Seguimiento, será el que ella misma acuerde, tras su constitución. Bastará la asistencia de un componente de cada parte para la validez de sus acuerdos.

**Artículo 45.- Funciones y cometidos de la comisión.**

Las funciones de la Comisión Paritaria de Seguimiento serán, además de las referidas en el artículo 42 de este Convenio, las que expresamente le encomiendan otros preceptos del mismo y, en general, cuantas correspondan a la finalidad de la misma.

Todo empleado de la Mancomunidad tendrá derecho a plantear sus quejas y reclamaciones a esta Comisión.

*CAPÍTULO XII*

**SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**

**Artículo 46.- Seguridad y salud.**

- a) La Mancomunidad del Cerrato vendrá obligada a cumplir toda la normativa establecida en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y Reglamentos que la desarrollen
- b) La Mancomunidad del Cerrato designará una Mutua o Centro Médico, en el cual cada empleado voluntariamente podrá hacerse anualmente un reconocimiento médico completo, a cargo de la Mancomunidad, en las fechas que se establezcan y conforme a los Protocolos de Vigilancia de la Salud establecidos en la Evaluación de Riesgos Laborales para cada uno de los puestos de trabajo.

- c) La Mancomunidad vendrá obligada proporcionar a sus empleados todas aquellas medidas de protección necesarias para prevenir los riesgos laborales de su trabajo y a cumplir la normativa establecida en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y Reglamentos que la desarrollan.

### *CAPÍTULO XIII*

#### **RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y PROCEDIMIENTO SANCIONADOR**

##### **Artículo 47.- Régimen disciplinario.**

El régimen disciplinario sobre infracciones y sanciones aplicable a los empleados laborales de esta Mancomunidad será el establecido con carácter general por la Junta de Castilla y León para su personal laboral.

##### **Artículo 48.- Procedimiento sancionador.**

El procedimiento para la imposición de sanciones a los empleados laborales de esta Mancomunidad será el establecido con carácter general por la Junta de Castilla y León para su personal laboral.

#### **DISPOSICIONES ADICIONALES**

PRIMERA.- Durante la vigencia de este convenio se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

a) Confección del Calendario Laboral

En el mes de diciembre de cada año de vigencia de este Convenio se formará por las partes el correspondiente Calendario Laboral para el siguiente ejercicio.

b) Confección de los Calendarios Individuales

Se confeccionarán de acuerdo al Calendario Laboral Anual de la Mancomunidad, los Calendarios Individuales de cada uno de los Empleados de la Mancomunidad, con la finalidad de control de horarios y de la jornada real realizada, control de los absentismos y de las vacaciones y permisos disfrutados y de todas aquellas circunstancias personales que afecten a la jornada laboral de cada uno de los empleados al servicio de la Mancomunidad del Cerrato.

c) Confección de los cuadros de horario de cada empleado.

Dada la peculiaridad de la prestación del servicio de los empleados del Servicio de CEAS y del PIF, los cuales realizan su jornada laboral en distintos centros de los municipios mancomunados, se elaborará por cada uno de ellos un cuadro de horarios y centros, donde estén localizados a lo largo de la semana.

Este cuadro de horarios se entiende que es a modo orientativo, ya que el mismo se adaptará en todo momento a las necesidades propias de la prestación del servicio, pudiendo realizarse la jornada tanto en turno de mañana como de tarde.

SEGUNDA.- Consolidación de empleo temporal que cubre necesidades estructurales de forma ininterrumpida con anterioridad al 1 de enero de 2005.

Al personal contratado en régimen laboral (contrato de Obra o Servicio e Interinos), que estaba al servicio de la Mancomunidad del Cerrato con anterioridad al 1 de Enero de 2005, se les considera sus Contratos como Indefinidos, manteniendo el resto de las condiciones laborales contractuales (especialmente en cuanto a jornada y retribuciones actuales). La Mancomunidad del Cerrato se obliga a formalizar la documentación administrativa necesaria para ello.

TERCERA.- Las relaciones laborales del personal de CEAS y Programa de Apoyo a Familias reguladas en este Convenio se mantendrán en tanto la Mancomunidad preste estos servicios subvencionados por la Diputación Provincial u otra Administración Pública. Si alguna Administración Pública se hiciese cargo de tales servicios, dejaría de hacerlo la Mancomunidad, pero los empleados de ésta que los están desempeñando pasarían a depender laboralmente de dicha Administración, manteniendo los derechos adquiridos.

CUARTA.- Solución Extrajudicial De Conflictos: Para solventar 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, ambas partes se someten al Acuerdo Autonómico de Castilla y León de Conflictos Laborales.

QUINTA.- En caso de que jurisdiccionalmente fuese declarada nula alguna cláusula de este Convenio, se aplicará la correspondiente del anterior Convenio.

SEXTA.- Si alguna condición laboral de las pactadas en este Convenio fuese mejorada por norma legal o reglamentaria, estatal o autonómica, se aplicará la que resulte más beneficiosa para los trabajadores.

### DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA

En el supuesto de que en el ámbito de la Administración General del Estado o de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, se introduzca, en desarrollo de lo dispuesto en sus respectivas Leyes de Presupuestos, alguna cláusula de revisión salarial, la misma será igualmente aplicable al personal laboral de este ayuntamiento, siempre que suponga una mejora retributiva.

Siempre que el IPC a 31 de Diciembre de cada año, hubiese superado el porcentaje de aumento salarial establecido para el mismo por la Ley de Presupuestos, y al objeto de mantener, en lo posible, el poder adquisitivo de los salarios de sus empleados, la Mancomunidad compensará a éstos con cargo al "Fondo de Mejora", por la diferencia porcentual, en los complementos específico, de productividad y de puesto de trabajo, entendiéndose que tal compensación remunera la productividad y responsabilidad en el trabajo pactadas en este Convenio. Tal diferencia se abonará con la nómina del mes de marzo de cada año, y quedará consolidada para el cálculo de las retribuciones de cada empleado con efectos desde el primero de enero de cada año.

### DISPOSICIONES FINALES

ÚNICA.- En lo no previsto en el texto del presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en la legislación estatal o autonómica aplicable, y en los acuerdos concertados o que se concierten entre la Administración del Estado o la Administración de la Comunidad Autónoma de Castilla y León y las Centrales Sindicales, o entre éstas y la FEMP o la FRMP.

Villamuriel de Cerrato a 22 de febrero del 2018.

El presente convenio ha sido aprobado por la Asamblea de Concejales de fecha 19 de abril de 2018 y 16 de julio de 2018.

### ANEXO 1

#### VACACIONES

De acuerdo a lo preceptuado en el Real Decreto Ley 20/2012 de 13 de Julio de 2012, por el que se modifica el Artículo 50 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, Real Decreto Legislativo 5/2015, los funcionarios públicos tendrán derecho a disfrutar, durante cada año natural de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor.

A los efectos previstos en el presente artículo, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

Y también el artículo 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, Real Decreto Legislativo 5/2015. Jornada de trabajo, permisos y vacaciones del personal laboral, que dice: "Para el régimen de jornada de trabajo, permisos y vacaciones del personal laboral se estará a lo establecido en este capítulo y en la legislación laboral correspondiente".

#### LICENCIAS Y PERMISOS

(Decreto 210/2000, de 11 de Octubre de la Junta de Castilla y León, BOCyL nº 20 de 17/10/2000, Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres; texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, Real Decreto Legislativo 5/2015)

#### LICENCIAS:

#### LICENCIA POR ENFERMEDAD PROFESIONAL O ACCIDENTE LABORAL Y POR ENFERMEDAD COMÚN O ACCIDENTE NO LABORAL

1.- La concesión de estas licencias estará condicionada a la presentación del parte de baja médica, y a los de su continuidad o confirmación con la periodicidad señalada en las normas aplicables a los distintos regímenes de Seguridad Social.

Tanto el parte de baja como los de continuidad o confirmación se expedirán por facultativo competente en los modelos oficiales previstos en dichas normas.

2.- Durante la licencia por enfermedad profesional o accidente laboral se tendrá derecho a la totalidad de las retribuciones.

3.- Durante la licencia por enfermedad común o accidente no laboral, se aplicará lo dispuesto en el Acuerdo de la Asamblea de Concejales del día 5 de diciembre de 2012 de acuerdo a lo preceptuado en la disposición transitoria decimoquinta del Real Decreto Ley 20/2012 de 13 de julio de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, en orden a desarrollar y complementar las previsiones contenidas en el Artículo 9 del mismo Real Decreto Ley relativas a las prestaciones económicas en la situación de incapacidad temporal del personal al servicio de esta Mancomunidad.

Lo dispuesto para esta Licencia no será aplicable a aquellos empleados que no hayan devengado el derecho a percibir las prestaciones por Incapacidad Temporal según lo regulado para ésta en el Régimen General de la Seguridad Social.

Podrá procederse a la interrupción del periodo o periodos vacacionales, pudiendo disfrutarse de los mismos con posterioridad, cuando coincidan con un periodo de incapacidad temporal por contingencias comunes o accidente no laboral, previa solicitud a la que deberá acompañarse la documentación acreditativa de tales extremos.

En este supuesto, los días no disfrutados podrán tomarse en un periodo independiente o acumulándose a alguno pendiente.

#### LICENCIA POR MATRIMONIO

Por razón de matrimonio los empleados públicos tendrán derecho a una licencia de quince días naturales que abarcarán, en todo caso, el día del hecho generador.

A estos efectos, se asimilará al matrimonio la pareja de hecho inscrita legalmente, en el correspondiente registro público

Dicha licencia podrá acumularse, a petición del interesado, a la vacación anual o a cualquier otro tipo de licencia o permiso.

Durante esta licencia se tendrá derecho a la totalidad de las retribuciones.

#### LICENCIA POR ESTUDIOS

Para la realización de estudios sobre materias directamente relacionadas con la Función Pública, con subordinación a las necesidades del servicio y previo informe favorable del superior jerárquico correspondiente, los empleados públicos podrán solicitar licencias por el tiempo que aquellos duren, con el límite máximo de doce meses.

Durante esta licencia se tendrá derecho a percibir las retribuciones básicas.

#### LICENCIA POR ASUNTOS PROPIOS

Con subordinación a las necesidades del servicio, el empleado público podrá solicitar licencias por asuntos propios, cuya duración acumulada no podrá exceder nunca de tres meses cada dos años ni podrá ser inferior a quince días. Excepcionalmente, en caso de enfermedad grave de familiar de primer grado por consanguinidad o afinidad, podrá reducirse hasta el límite de siete días naturales el período mínimo de duración de la licencia previsto en el párrafo anterior.

Durante estas licencias NO se tendrá derecho a retribución alguna, sin perjuicio de ser computables a efectos de antigüedad en todo caso.

#### PERMISOS:

El empleado público, previo aviso cuando fuera posible y posterior justificación en todo caso, tendrá derecho a:

##### A./- PERMISO POR FALLECIMIENTO, ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVE DE UN FAMILIAR.

De 1º Grado de consanguinidad o afinidad: 3 días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y 5 días hábiles cuando sea en distinta localidad.

De 2º Grado de consanguinidad o afinidad: 2 días hábiles cuando se suceso se produzca en la misma localidad y 4 días hábiles cuando sea en distinta localidad.

De 3º Grado de consanguinidad o afinidad: 1 día natural cuando el suceso se produzca en la misma localidad y 2 días naturales cuando sea en distinta localidad.

También se aplicará este permiso en caso de intervención quirúrgica sin hospitalización, pero que precise reposo domiciliario de un familiar hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad y asistencia física del empleado público.

Doctrina Jurisprudencial a tener en cuenta:

- La hospitalización en sí misma no significa que se esté en presencia de una enfermedad grave, (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del 06/07/1998).
- La licencia por enfermedad de parientes no tiene por objeto el descanso del trabajador, sino la atención del enfermo (Sentencia del Tribunal Central del Trabajo del 23/05/1984).
- La simultaneidad de la enfermedad de los padres da derecho al cómputo del doble de días contemplados en el punto 1, para su asistencia (Sentencia del Tribunal Central del Trabajo del 25/01/1984).

##### B./- PERMISO POR TRASLADO DE DOMICILIO

Un dos naturales por traslado de su domicilio habitual sin cambio de residencia y tres días naturales si fuera a lugar distinto al de su localidad.

El traslado implica traslado de enseres y muebles, y se justificará mediante la presentación de copias del contrato de compraventa o alquiler, los contratos de los diversos suministros, factura de empresa de mudanzas o cualquier otra prueba documental que lo justifique fehacientemente.

#### C/- PERMISO POR REALIZACIÓN DE FUNCIONES SINDICALES Y REPRESENTATIVAS

Los miembros de las Juntas de Personal y los Delegados de Personal, como representantes legales de los empleados públicos, dispondrán de un crédito de horas mensuales dentro de la jornada y retribuidas como de trabajo efectivo, de acuerdo con la siguiente escala:

Hasta 100 empleados: 15 horas mensuales.

#### D/- PERMISO POR ASISTENCIA A EXÁMENES Y PRUEBAS

1/- Permiso para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud en centros oficiales: durante los días de su celebración.

Deben entenderse como “Centros Oficiales” los referidos única y exclusivamente a centros docentes directamente dependientes de la Administración Estatal o Autonómica o reconocidos por ellas para títulos oficiales.

2/- Permiso para la asistencia a pruebas para el primer acceso a la Función Pública en cualquier Administración, así como las correspondientes a las convocatorias de promoción interna: durante los días que concurra a las mismas.

3/- Si las pruebas de aptitud o exámenes se celebran fuera del horario de trabajo y en la misma localidad de destino, y tampoco se ve afectada por las circunstancias del examen la jornada laboral, no resulta procedente la concesión de permisos.

#### E/- PERMISO POR REALIZACIÓN DE EXÁMENES PRENATALES Y TÉCNICAS DE PREPARACIÓN AL PARTO

Se reconoce a favor de las empleadas públicas embarazadas un permiso para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, por el tiempo necesario para su práctica y previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo y acreditándose debidamente la asistencia.

#### F/- PERMISO POR LACTANCIA

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 empleada pública 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.

Este derecho podrá hacerse extensivo al padre, previa solicitud por parte de éste, el cual acreditará la condición de trabajadora de la madre y el no disfrute por la misma de este permiso.

A efectos de lo dispuesto en este permiso se incluyen dentro del concepto de hijo, tanto al consanguíneo como al adoptivo o al acogido con fines adoptivos o permanentes.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso corresponderán al empleado dentro de su jornada ordinaria. El empleado deberá avisar al órgano competente en materia de personal con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

#### G/- PERMISO POR NACIMIENTO DE HIJOS PREMATUROS O QUE REQUIEREN HOSPITALIZACIÓN TRAS EL PARTO

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

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



#### H/- PERMISOS POR EL CUIDADO Y ATENCIÓN DE ENFERMOS, POR EL CUIDADO DE MENORES O MINUSVÁLIDOS, POR PROXIMIDAD DE JUBILACIÓN Y POR RECUPERACIÓN POR ENFERMEDAD

##### POR EL CUIDADO Y ATENCIÓN DE ENFERMOS Y DE MENORES

Por razones de guarda legal, cuando el empleado público tenga el cuidado directo de algún menor de doce años o 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.

Tendrán el mismo derecho el empleado público 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.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso corresponderán al empleado dentro de su jornada ordinaria. No obstante, la Mancomunidad podrá modificar la franja horaria solicitada, cuando, por concurrir diversas solicitudes u otros motivos, el Servicio Público pudiera verse afectado.

Cuando concurren varias solicitudes de miembros de la misma unidad familiar que presten servicios en la Mancomunidad, el disfrute del permiso no podrá realizarse en la misma franja horaria.

El empleado deberá avisar al órgano competente en materia de personal con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará su jornada ordinaria.

La concesión de la reducción de la jornada por razón de la guarda legal es incompatible con el ejercicio de cualquier otra actividad, sea o no remunerada, durante el horario que sea objeto de la reducción.

##### POR PROXIMIDAD DE JUBILACIÓN

Los empleados a quienes falten menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa, podrán obtener a su solicitud, la reducción de su jornada de trabajo hasta un medio, con la reducción proporcional de las retribuciones.

##### POR RECUPERACIÓN POR ENFERMEDAD

La misma reducción de jornada y de igual forma que la prevista en el apartado anterior podrá ser solicitada y obtenida, de manera temporal, por aquellos empleados públicos que la precisen en proceso de recuperación por enfermedad.

#### I/- PERMISO RETRIBUIDO PARA EL CUIDADO DE UN FAMILIAR DE PRIMER GRADO

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.

#### J/- PERMISO PARA EL CUMPLIMIENTO DE UN DEBER INEXCUSABLE DE CARÁCTER PÚBLICO Y PERSONAL Y POR DEBERES RELACIONADOS CON LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

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.

En el supuesto de que el empleado perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber se descontará su importe de las retribuciones.

Se entiende por deber de carácter público o personal:

- La asistencia a Juzgados o Tribunales de Justicia, previa citación
- La asistencia a Plenos, Comisiones Informativas o de Gobierno de las Entidades Locales, por los miembros de las mismas.
- La asistencia a reuniones o actos, por aquellos empleados que ocupen cargos directivos en Asociaciones Cívicas que hayan sido convocadas formalmente por algún órgano de la Administración.
- El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral.
- Por el tiempo indispensable para la asistencia a las sesiones de un Tribunal de Selección o Comisión de Valoración, con nombramiento de la autoridad competente como miembro del mismo.

**K/- PERMISO POR ASUNTOS PARTICULARES**

1/- A lo largo del año o durante el mes de Enero del año siguiente, siempre con subordinación a las necesidades del servicio y previa autorización, el empleado público podrá disfrutar hasta cinco días hábiles de permiso por asuntos particulares, incrementados, en su caso, en un número igual al de días festivos de carácter nacional, autonómico y local que en cada año natural coincidan en sábado, salvo que, en virtud del régimen aplicable al empleado, ese día hubiera sido para él laborable de no ser festivo.

Durante estos días se tendrá derecho a la retribución íntegra.

Tales días no podrán acumularse, en ningún caso, a las vacaciones anuales retribuidas.

2/- El personal que ingrese o cese a lo largo del año disfrutará del número de días que le correspondan en proporción al tiempo trabajado.

3/- Al objeto de planificar los servicios para su adecuada prestación y conforme al artículo 28.11 de este Convenio, deberán estar solicitados antes del día 1 de noviembre de cada año.

**L/- PERMISO POR AÑOS DE SERVICIO**

Queda sin vigor, de acuerdo al Artículo 8 del RDL 20/2012 de 13 de Julio que modifica el Artículo 48 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, Real Decreto Legislativo 5/2015.

**M/- PERMISO POR PARTO**

Las empleadas, en el supuesto de parto, tienen derecho al disfrute de un permiso cuya duración será de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en dos más en los supuestos de discapacidad del hijo o en el caso de parto múltiple por cada hijo a partir del segundo. El permiso se distribuirá a opción de la empleada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de respetarse las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio de la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período 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 parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

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

**N/- PERMISO POR ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO**

En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple: el permiso 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 vario 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 con períodos 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 del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.

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.

#### Ñ/- PERMISO POR 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 de 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 49 a y b del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, Real Decreto Legislativo 5/2015.

En los casos previstos en los apartados a) b) y c), del artículo 49 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, Real Decreto Legislativo 5/2015, 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 del empleado público, 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, s.f. de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los empleados públicos 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.

#### O/- PERMISO POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO SOBRE LA MUJER EMPLEADA PÚBLICA

Las faltas de asistencia de las empleadas públicas víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y las condiciones en que así lo determinen los Servicios Sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las empleadas públicas 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.

#### P/- PERMISO POR MATRIMONIO DE UN FAMILIAR

Un día natural por matrimonio de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, y dos días naturales si se celebrara en lugar diferente al de la localidad de residencia del empleado público.

#### Q/- PERMISO POR CONSULTA MÉDICA

Por el tiempo indispensable para acudir, por necesidades propias o de un familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, a consultas, tratamientos o exploraciones de tipo médico durante la jornada de trabajo, cuando los centros donde se efectúen no tengan establecidas horas de consulta que permitan acudir a ellos fuera de las horas de trabajo.

En el supuesto de familiar hasta el primer grado, si dos o más empleados de esta Mancomunidad generasen este derecho por el mismo sujeto causante, sólo uno de ellos podrá hacer uso del mismo.

## NOTA COMÚN A LOS PERMISOS ENUMERADOS ANTERIORMENTE

Todos los permisos referidos anteriormente comenzarán a computarse desde el hecho causante, salvo los supuestos de accidente y enfermedad grave de familiar, que comenzarán a computarse desde la fecha que se indique en la solicitud del empleado público y siempre que el hecho causante se mantenga durante el disfrute del permiso.

Cuando pudieran concurrir varios permisos de los enumerados anteriormente en el mismo período de tiempo, los mismos no serán acumulables, pudiendo optarse por el de mayor duración.

Circunstancia	Preaviso	Justific.	Tiempo	Pago	Observaciones
<b>LICENCIAS</b>					
Accidente laboral o enfermedad profesional	NO	SI	(*)	100%	
- Enfermedad común o accidente no laboral	NO	SI	(*)	100%	Salvo el complemento de productividad
Por matrimonio propio o parejas de hecho	SI	SI	15 N	100%	Se pueden acumular a las vacaciones
Por estudios	SI	SI	(*)		Solo percibe las retribuciones básicas
Por asuntos propios	SI	SI	3 M	0 %	No superior a 3 meses en dos años, ni inferior a 15 días
<b>PERMISOS</b>					
Por parto, adopción o acogimiento	SI	SI	16 S	100%	Ver múltiples particularidades
Por paternidad	SI	SI	15 N	100%	--
Fallecimiento de familiar de 1º grado "Días hábiles"	SI	SI	3 H	100%	
			5 H	100%	Distinta localidad de residencia
Fallecimiento de familiar de 2º grado "Días hábiles"	SI	SI	2 H	100%	
			4 H	100%	Distinta localidad de residencia
Fallecimiento de familiar de 3º grado "Días naturales"	SI	SI	1 N	100 %	
			2 N	100 %	Distinta localidad del residencia
- Enfermedad grave de familiar de 1º grado. "Días hábiles"	SI	SI	3 H	100%	
			5 H	100%	Distinta localidad de residencia
- Enfermedad grave de familiar de 2º grado "Días hábiles"	SI	SI	2 H	100%	--
			4 H	100%	Distinta localidad de residencia
Enfermedad grave de familiar de 3º grado "Días naturales"			1 N	100 %	
			2 N	100 %	Distinta localidad de residencia
- Matrimonio de un familiar hasta 2º grado	SI	SI	1 H	100%	Día hábil
			2 N	100%	Distinta localidad de residencia,
Por cambio de domicilio "Días naturales"	SI	SI	2 N	100%	
			3 N	100%	Diferente localidad
- Consulta médica propia o de familiar de 1º grado	SI	SI	(*)	100%	Tiempo indispensable
Deber inexcusable	SI	SI	(*)	100%	Tiempo necesario

(\*) Se concederán por el tiempo necesario

(M) Meses; (S) Semanas; (H) Día hábil; (N) Día natural

## GRADOS DE PARENTESCO POR CONSANGUINIDAD O AFINIDAD

DE PRIMER GRADO: El cónyuge, y los padres e hijos del propio empleado o de su cónyuge.

DE SEGUNDO GRADO: Hermanos, cuñados, abuelos y nietos del propio empleado o de su cónyuge.

DE TERCER GRADO: Tíos, sobrinos y bisabuelos.

DE CUARTO GRADO: Primos.

En Villamuriel de Cerrato a 22 de febrero de 2018.

## MANCOMUNIDAD DEL CERRATO

## TABLA DE RETRIBUCIONES DEL PERSONAL CEAS Y ADMINISTRACIÓN DEL EJERCICIO 2017

TABLA SALARIAL DEL AÑO 2017 DEL PERSONAL CEAS DE LA MANCOMUNIDAD DEL CERRATO, QUE ES EL RESULTADO DE APLICAR LA LEY 03/2017 BOE N° 153 DEL 28/06/2017 DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO PARA EL 2017.

Artículo 18.2.- "En el año 2017, las retribuciones del personal al servicio del sector público NO podrán experimentar un incremento global superior al 1% respecto a la vigentes a 31 de diciembre de 2016

PUESTO DE TRABAJO	% de Jornada	Retribuciones Básicas			Retribuciones Complementarias		Total Mes	Dos Extras	TOTAL AÑO
		S. Base	Antigüedad	C. Destino	C. Especifico	C. Productividad			
T. Superior (Psicóloga)	100 %	1.131,36 €		557,40 €	1.146,96 €		2.835,72 €	5.671,43 €	39.700,03 €
T. Medio (Educadora)	100 %	978,26 €		425,65 €	715,77 €		2.119,68 €	4.239,35 €	26.675,48 €
Asistente Social		978,26 €		425,65 €	715,77 €		2.119,68 €	4.239,35 €	26.675,48 €
Animadora Socio Cultural		978,26 €		425,65 €	715,77 €		2.119,68 €	4.239,35 €	26.675,48 €

Los importes reflejados en la presente Tabla de Retribuciones, serán de aplicación con efectos del 1 de enero de 2017

Villamuriel de Cerrato, 27 de julio de 2017