

# Junta de Castilla y León

## DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LEÓN

### Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León, por la que se dispone la inscripción en el registro y depósito de Convenios Colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de Castilla y León (REGCON) y la publicación del Convenio Colectivo del personal laboral del Servicio Municipalizado de Limpieza Viaria, Riegos, Recogida de Basuras y Limpieza y Conservación del Alcantarillado del Excmo. Ayuntamiento de León (n.º Convenio 24004202011987).

Vista el acta de fecha 26 de abril de 2023 de firma del Convenio Colectivo del personal laboral del Servicio Municipalizado de Limpieza Viaria, Riegos, Recogida de Basuras y Limpieza y Conservación del alcantarillado del Excmo. Ayuntamiento de León (n.º Convenio 24004202011987) y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE 24.10.2015), en el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad (BOE 12.06.2010), en el 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 (BOE 06.07.1995), en la Orden PRE/813/22, de 1 de julio, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León (BOCyL 05.07.22) y en el Decreto 8/2022, de 5 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Industria, Comercio y Empleo (BOCyL 06.05.2022).

Esta Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro y depósito de Convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de Castilla y León (REGCON), con comunicación a la comisión negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA. León a 5 de julio de 2023.—La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, Belén Díez Santamaría.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL SERVICIO MUNICIPALIZADO DE LIMPIEZA VIARIA, RIEGOS, RECOGIDA DE BASURAS Y LIMPIEZA Y CONSERVACIÓN DE ALCANTARILLADO DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LEÓN

Capítulo I - Disposiciones generales

- Artículo 1.º.-Ámbito territorial y funcional
- Artículo 2.º.-Ámbito temporal
- Artículo 3.º.-Denuncia
- Artículo 4.º.-Exclusividad
- Artículo 5.º.-Unidad de Convenio y absorción y compensación
- Artículo 6.º.-Interpretación del Convenio

Capítulo II - Organización del trabajo

- Artículo 7.º.-Dirección y control de la actividad
- Artículo 8.º.-Movilidad funcional
  - 8.1.-Movilidad funcional en general
  - 8.2.-Movilidad funcional en funciones de superior categoría profesional
  - 8.3.-Movilidad funcional en funciones de inferior categoría profesional
  - 8.4.-Movilidad funcional por razones de salud.
  - 8.5.-Regulación de otros supuestos relacionados con la movilidad funcional
- Artículo 9.º.-Movilidad geográfica
- Artículo 10.º.-Ascensos

Capítulo III – Jornada de trabajo

- Artículo 11.º.-Jornada de trabajo
- Artículo 12.º.-Situaciones especiales en relación con la jornada
- Artículo 13.º.-Horas extraordinarias
- Artículo 14.º.-Vacaciones
- Artículo 15.º.-Licencias y permisos
  - 15.1. Licencias
  - 15.2. Permisos
  - 15.3. Excedencias
  - 15.4. Normas comunes

Capítulo IV - Contratación

- Artículo 16.º.-Contratación
- Artículo 17.º.-Estabilidad, fomento del empleo y garantía del puesto de trabajo

Capítulo V – Incrementos económicos y remuneraciones

- Artículo 18.º.-Incrementos económicos
- Artículo 19.º.-Salario base
- Artículo 20.º.-Antigüedad
- Artículo 21.º.-Pluses
  - 21.1. De carácter salarial
  - 21.2. De carácter extrasalarial
- Artículo 22.º.-Gratificaciones extraordinarias

Capítulo VI - Formación

- Artículo 23.º.-Objeto de la formación
  - 23.1.-Formación obligatoria y voluntaria
  - 23.2.-Otros requerimientos relacionados con determinadas funciones
  - 23.3.-Horario de la formación
  - 23.4.-Participación del Comité de Empresa
  - 23.5.-Permisos y licencias para la formación académica o profesional

Capítulo VII - Prevención de riesgos laborales y comité de seguridad y salud

- Artículo 24.º.-Prevención de riesgos laborales
- Artículo 25.º.-Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva
- Artículo 26.º.-Vigilancia de la salud
- Artículo 27.º.-Riesgo durante el embarazo
- Artículo 28.º.-Comité de seguridad y salud laboral
- Artículo 29.º.-Situaciones especiales en materia de seguridad y salud laborales
- Artículo 30.º.-Prendas de trabajo

Capítulo VIII - Beneficios sociales

- Artículo 31.º.-Ayuda de estudios
- Artículo 32.º.-Ayudas sociales
- Artículo 33.º.-Póliza de seguros

Artículo 34.º.–Complementos en los supuestos de incapacidad laboral

34.1.–Complemento en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional

34.2.–Complemento en caso de enfermedad común o accidente no laboral

Artículo 35.º.–Retirada del carnet de conducir

Capítulo IX - Acción sindical en el servicio

Artículo 36.º.–Garantías sindicales

Capítulo X - Clasificación del personal

Artículo 37.º.–Clasificación profesional

Artículo 38.º.–Grupos profesionales

Capítulo XI - Otras disposiciones

Artículo 39.º.–Garantía de la relación laboral

Capítulo XII - Interpretación y aplicación del Convenio

Artículo 40.º.–Comisión paritaria de interpretación y aplicación del Convenio

Capítulo XIII - Faltas y sanciones

Artículo 41.º.–Régimen de faltas y sanciones

Capítulo XIV - Solución autónoma de conflictos laborales

Artículo 42.º.–Adhesión al III acuerdo interprofesional sobre procedimientos de solución autónoma de conflictos laborales y determinados aspectos de la negociación colectiva de Castilla y León (ASACL y su Reglamento de desarrollo)

42.1.–Conflictos incluidos

42.2.–Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA)

Anexos

Anexo I Tablas de salario base de grupos profesionales y de conceptos salariales

Anexo II Gráfico sobre grados de consanguinidad y afinidad

Anexo III Protocolo de movilidad por razones de salud

Anexo IV Plan de igualdad

Anexo V Relación de trabajadores/as indefinidos o fijos

Disposiciones adicionales

Primera

Segunda

## Capítulo I - Disposiciones generales

### *Artículo 1.º.-Ámbito territorial y funcional*

El presente Convenio resulta de aplicación en la regulación de las relaciones del Excmo. Ayuntamiento de León y sus personas trabajadoras adscritas al servicio de limpieza pública, viaria, riego, recogida RSU, recogida selectiva, limpieza y conservación de alcantarillado, provenientes del proceso de subrogación e incorporaciones posteriores a través de las Ofertas de Empleo Público correspondientes, que conforman una unidad productiva autónoma por subrogación, cualquiera que sea la sección donde presten sus servicios.

### *Artículo 2.º.-Ámbito temporal*

El presente Convenio entrará en vigor en la fecha de su firma, si bien los efectos del mismo que sean favorables para los trabajadores (incluyendo los efectos económicos) se aplicarán desde el día 1 de enero del año 2023. Tendrá una duración de cinco años, en concreto para los años 2023, 2024, 2025, 2026 y 2027.

### *Artículo 3.º.-Denuncia*

La denuncia del Convenio deberá hacerse por escrito y con un mínimo de un mes y un máximo de seis meses de antelación al vencimiento de su periodo de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

Efectuada la denuncia, la regulación contenida en el mismo se mantendrá en vigor en todos sus términos desde la fecha de finalización de su vigencia hasta su sustitución por un nuevo Convenio colectivo, con el carácter de condiciones disfrutadas colectivamente por los trabajadores afectados.

La parte que promueva la negociación deberá presentar propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada.

Las partes se reunirán una vez transcurrido un mes desde la recepción de la propuesta citada.

### *Artículo 4.º.-Exclusividad*

El presente Convenio Colectivo, durante su vigencia, y en las materias que en él se regulan, no podrá ser afectado por lo dispuesto en otros Convenios, salvo lo establecido en el artículo 84.1 del Estatuto de los Trabajadores.

### *Artículo 5.º.-Unidad de Convenio y absorción y compensación*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo constituirán un todo orgánico e indivisible, y a los efectos de aplicación práctica serán consideradas globalmente en su conjunto y cómputo anual.

Estas condiciones sustituirán, compensarán y absorberán todas aquellas condiciones que existiesen en el momento de su entrada en vigor, contempladas en condiciones homogéneas, cualquiera que fuese su origen y naturaleza, manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos, en el modo y condiciones que quedan pactadas.

### *Artículo 6.º.-Interpretación del Convenio*

La interpretación de lo pactado en el Convenio Colectivo queda atribuida a la Comisión Paritaria a que se refiere el Capítulo XII del presente Convenio.

En todas aquellas materias que no estén expresamente reguladas en este Convenio será de aplicación lo que al respecto dispongan las normas supletorias legales de carácter general y el Convenio Colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (99010035011996), o Convenio que lo sustituya.

## Capítulo II - Organización del trabajo

### *Artículo 7.º.-Dirección y control de la actividad*

Corresponde a la Dirección del servicio la organización y dirección técnica, práctica y científica de la actividad laboral en todos sus centros y dependencias, pudiendo establecer las medidas de racionalización, mecanización y distribución de trabajo que resulten aconsejables.

Tanto la persona trabajadora en sus obligaciones como el Ayuntamiento al ejercer sus facultades de dirección, se deberán someter en sus prestaciones recíprocas a las exigencias que marque la legislación vigente.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la entidad un nivel adecuado de productividad basado en la óptima utilización de sus recursos humanos, materiales y técnicos. Dicha organización deberá efectuarse sin detrimento de la formación profesional de las personas trabajadoras.

### *Artículo 8.º.–Movilidad funcional*

#### 8.1.–Movilidad funcional en general

Se considera movilidad funcional la atribución a las personas trabajadoras de funciones diferentes a las propias de su categoría profesional.

##### 8.1.1 Requisitos.

Requisitos generales. La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad de la persona trabajadora y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, así como de sus derechos económicos y profesionales.

Requisitos materiales. La movilidad funcional se efectuará siempre y cuando se acredite el cumplimiento de los siguientes requisitos materiales:

- a) Limitación exigida por las titulaciones académicas y profesionales. Para que puedan ser encomendadas estas funciones se requerirá que el personal laboral al que se le atribuya ostente la titulación académica o profesional precisa para el ejercicio de la misma.
- b) Razones técnicas u organizativas. La movilidad funcional tanto en funciones de categoría superior como inferior sólo será posible si existen razones técnicas y organizativas debidamente motivadas que la justifique.
- c) Tiempo imprescindible. La movilidad funcional solo se mantendrá por el tiempo imprescindible para la atención de las razones que la justifican.

Requisitos formales. Para hacer efectiva la movilidad funcional será necesario el cumplimiento de los siguientes requisitos formales:

- a) Informe emitido por el Coordinador de Área en el que se acrediten, de forma motivada, las razones técnicas y organizativas que justifican su atribución, la elección de la persona trabajadora para su desempeño, así como del tiempo imprescindible que sea previsiblemente necesario para cubrir dichas necesidades.
- b) Informe emitido por el Coordinador del Área responsable de la persona trabajadora sobre quien se propone la movilidad funcional.
- c) Informe emitido por la Subárea de Recursos Humanos acreditativo de la existencia de un puesto de trabajo vacante, pura o con reserva, en la Relación de Puestos de Trabajo, y de la dotación presupuestaria para hacer frente al abono de las diferencias salariales.
- d) Cuando se trate de la movilidad funcional a funciones superiores a las de su grupo profesional, o funciones que, dentro de su mismo grupo profesional, correspondan a una categoría profesional distinta a la propia con un complemento específico superior, será necesario un Informe de fiscalización favorable emitido por la Intervención General del Ayuntamiento.
- e) Resolución expresa adoptada por el órgano competente, en el que se motiven las razones técnicas, productivas y organizativas justificativas de la movilidad funcional, se concrete el puesto de trabajo en el que se produce y el periodo de duración de la misma.
- f) Comunicación al Comité de Empresa de la resolución.

##### 8.1.2. Provisión definitiva de los puestos.

En todo caso, los puestos cubiertos en movilidad funcional serán ofrecidos de forma inmediata para su provisión definitiva por los sistemas legalmente establecidos.

#### 8.2. Movilidad funcional en funciones de superior categoría profesional

##### 8.2.1 Duración.

El desempeño de funciones superiores a las propias de la categoría profesional de pertenencia durará el tiempo imprescindible para el normal desarrollo del servicio. Si excede de seis meses en un periodo de un año u ocho meses en un periodo de dos años, el puesto será ofrecido para su provisión de forma inmediata por los sistemas legalmente establecidos.

##### 8.2.2. Retribuciones y ascensos.

El desempeño de funciones superiores a las del grupo profesional perteneciente dará derecho a la persona trabajadora a percibir las retribuciones correspondientes a las funciones que realmente realice, a devengar desde la fecha efectiva de realización de las mismas. Este desempeño no producirá en ningún caso el ascenso automático de las personas trabajadoras ni la consolidación de las retribuciones inherentes a la misma, teniendo para ello siempre que superar las pruebas selectivas establecidas.

### 8.2.3. Cobertura de vacantes.

Los puestos de trabajo vacantes provisionalmente a causa del desempeño de trabajos de funciones superiores a las del grupo profesional perteneciente, salvo que se justifique su necesidad, no serán objeto de cobertura con trabajadores fijos de la Administración o en su caso mediante contratación de interinidad bien con trabajadores fijos de la Administración o en su caso mediante contratación de interinidad con referencia al titular sustituido y la causa de la sustitución, siendo su período de vigencia el del ejercicio de funciones superiores del titular. A los efectos de justificar la necesidad de contratación precitada, el Coordinador del Área deberá comunicar al órgano competente las circunstancias que avalan aquella.

### 8.3. Movilidad funcional en funciones de inferior categoría profesional

#### 8.3.1. Duración.

El desempeño de funciones inferiores a las propias de la categoría profesional de pertenencia, en casos de necesidades urgentes y perentorias del servicio o fuerza mayor, no podrá exceder de un mes, en un periodo acumulable de un año, salvo acuerdo con el Comité de empresa, desarrollándose única y exclusivamente durante el tiempo necesario para solventar la precitada urgencia.

#### 8.3.2. Retribuciones.

El trabajador al que se le encomienden funciones de inferior categoría profesional a la de pertenencia mantendrá las retribuciones de la categoría de origen.

### 8.4.–Movilidad funcional por razones de salud

Se incorpora como Anexo III el procedimiento para la tramitación de la movilidad funcional por motivos de salud del personal laboral del Ayuntamiento de León dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio.

En virtud de dicho procedimiento, se regulan las situaciones en que exista una declaración de incapacidad permanente total para el desempeño de la profesión habitual o se encuentren las personas trabajadoras en una situación de capacidad física, psíquica o sensorial disminuidas que pongan en riesgo su seguridad y salud o la de otros en su puesto de trabajo.

### 8.5.–Regulación de otros supuestos relacionados con la movilidad funcional

En relación con la movilidad se adoptan los siguientes acuerdos:

- a) En ningún caso se utilizará la movilidad de un cuartelillo a otro como sanción a ninguna persona trabajadora. En todo caso, cuando la persona trabajadora crea que ha sido sancionada de este modo, se deberá reunir con la Dirección del servicio y el Comité de Empresa para el estudio del caso y su posible solución.
- b) Se tendrá en cuenta la cercanía del domicilio habitual de la persona trabajadora a los cuartelillos en los que tenga que tomar servicio.
- c) En las sustituciones por enfermedad, vacaciones, o motivo justificado, y una vez terminada dicha situación, la persona trabajadora sustituida volverá a su puesto habitual y el sustituto a su puesto anterior.
- d) En las sustituciones en el servicio de recogida se utilizarán preferentemente a las personas trabajadoras del mismo turno, siempre que éstos lo soliciten.
- e) El personal del turno de tarde tendrá preferencia para pasar al turno de mañana por antigüedad en el turno de tarde, siempre que haya plaza y la persona trabajadora lo solicite.
- f) Las vacantes de las categorías de peón en el turno de noche se harán por antigüedad en el servicio con una limitación en la edad de 40 años para el servicio de recogida y de 55 años para el resto de los servicios.
- g) Cuando un trabajador por motivo injustificado llegase tarde a su puesto de trabajo, por tiempo superior a media hora, no se incorporará al mismo, perdiendo la retribución correspondiente al día. Si ésta no fuese su conducta habitual no perdería dicha retribución y podrá recuperarlo otro día. Si el retraso fuera inferior a 30 minutos, lo recuperará el mismo día durante el tiempo de bocadillo y no suponiendo en ningún caso cargo alguno para el servicio.

#### *Artículo 9.º.–Movilidad geográfica*

En ningún caso se efectuará movilidad geográfica fuera del ámbito del servicio del Excmo. Ayuntamiento de León a las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio Colectivo.

#### *Artículo 10.º.–Ascensos*

El Excmo. Ayuntamiento de León no admitirá a ningún trabajador nuevo en un puesto cualificado, siempre que dentro del personal de plantilla existente en el servicio se posea la correspondiente

calificación. Para ello, las personas trabajadoras presentarán la titulación profesional requerida, (carnet de conducir, otras titulaciones, etc.). Ante esta lista de titulados, en el momento de producirse una vacante o se cree un nuevo puesto se procederá a la realización de un examen entre los titulados concediéndosele al más apto, siempre que supere la prueba de aptitud. En caso de igualdad, primará la antigüedad. La promoción interna se realizará mediante procesos selectivos que garanticen el cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.

### Capítulo III – Jornada de trabajo

#### *Artículo 11.º.–Jornada de trabajo*

La duración total de la jornada de trabajo se adaptará a los parámetros establecidos, por las normas imperativas aplicables al personal laboral que presta servicios en la Administración Pública.

En las jornadas continuadas que excedan de seis horas, la persona trabajadora dispondrá de un periodo de 30 minutos diarios de descanso. Este periodo de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo.

El reparto de la jornada en los distintos servicios se realizará según el calendario laboral, que será revisado y aprobado por el Comité de Empresa y que tendrá en cuenta el número de fiestas laborales, de carácter retribuido y no recuperable.

#### *Artículo 12.º.–Situaciones especiales en relación con la jornada*

Se establece una regulación especial para las siguientes situaciones en relación con la jornada.

#### 12.1.–Trabajos de limpieza en servicio nocturno en Nochebuena, Nochevieja y Víspera de Reyes

El servicio de recogida de noche y el personal de limpieza de noche, durante los días de Nochebuena, Nochevieja y víspera de Reyes, comenzarán su jornada a las 15:00 horas.

Los días de Nochebuena y Nochevieja todo el personal finalizará su jornada una hora antes. La entidad podrá hacer frente a eventuales necesidades del servicio mediante personal voluntario y abonándose como horas estructurales.

#### 12.2.–Personal de servicio nocturno

El personal del servicio nocturno disfrutará del descanso semanal en domingo (noche del domingo al lunes).

#### 12.3.–Limpieza y conservación de alcantarillado

Si se requiriese su intervención, el personal que desarrolle funciones de limpieza y conservación del alcantarillado trabajará 34 horas semanales.

#### 12.4.–Servicio de recogida de basuras

El servicio de recogida de basuras no se realizará en domingo ni en día festivo excepto cuando coincidan dos festivos seguidos o domingos y festivo, en que se podrá realizar por personal voluntario y mediante el pago de horas estructurales.

#### 12.5.–Servicio de limpieza viaria

El servicio de Limpieza Viaria no se realizará en domingos y festivos excepto en los siguientes supuestos:

- A) Celebración de mercados tradicionales, mercadillos y similares
- B) Fiestas locales
- C) Celebración de actos públicos y otros, incluso los relacionados con el ocio, que supongan aglomeraciones.
- D) Cuando coincidan dos festivos seguidos o domingo y festivo, se realizará por personal voluntario garantizándose al menos la asistencia de un 20% de las personas trabajadoras. En el supuesto, por aplicación del párrafo anterior, de que no exista voluntariedad para la realización de las correspondientes horas estructurales, la asignación a este servicio se llevará a cabo de forma rotatoria.

Además, los servicios enumerados anteriormente podrán realizarse por personal voluntario o por personal contratado a tal efecto, cuya jornada no será inferior a 12 horas semanales o 48 horas al mes (para la realización de los trabajos de los sábados y domingos).

La entidad comunicará al Comité la realización de los mismos siempre que se conozca con antelación suficiente para que, manteniendo los derechos de las personas trabajadoras, se pueda mantener la finalidad del servicio.

#### 12.6.–Viernes Santo

El día de Viernes Santo trabajará un mínimo del 50% de la plantilla, durante el tiempo de jornada que determine la dirección, mediante horas estructurales, y respetando el tiempo de jornada máxima diaria. En el caso de que no se pueda cubrir el servicio, la realización del mismo se llevará a cabo con carácter rotatorio y obligatorio.

#### 12.7.–Personal de brigada

El personal de Brigada realizará las labores propias del Servicio que haya que desempeñar en domingos y festivos de forma habitual; como es el repaso de la zona monumental, la limpieza y recogida de residuos de mercados y la celebración de eventos de carácter extraordinario.

Este personal de Brigada estará compuesto por el de nueva incorporación en el Servicio con la categoría de peón siendo su número el mínimo imprescindible necesario para las funciones descritas.

El personal se dividirá en dos turnos de trabajo. El primero realizará descanso semanal los martes y miércoles, y el segundo los jueves y viernes. A los efectos oportunos se considerará domingo a los miércoles o viernes y sábados a los martes o jueves dependiendo del turno de trabajo.

En caso de que un festivo coincida con los días de descanso semanal, la dirección del Servicio podrá optar porque una parte del personal disfrute del festivo. En caso de trabajarlo se compensará con un día libre extra contiguo a los días de descanso semanal y cuyo disfrute será acordado en un calendario anual específico.

El personal del Servicio en movilidad funcional por razones de salud y cuyas restricciones sean compatibles con las tareas de repaso de la zona monumental (consideradas más livianas) podrá ser adscrito a este servicio de repaso en las condiciones anteriormente expuestas como personal de Brigada.

Cualquier modificación de las condiciones pactadas descritas anteriormente y que afecten al citado servicio, serán expresamente pactadas con la representación legal de las personas trabajadoras.

#### 12.8.–Trabajos en viernes y sábados

Se descansará un sábado de cada dos (se trabajará uno y se descansará uno).

La jornada de trabajo en viernes y sábados será de 6 horas.

#### 12.9.–Distribución irregular de la jornada

La Dirección del servicio podrá distribuir la jornada, a lo largo del año, de forma irregular para las personas trabajadoras de Transporte y Eliminación, si fuera necesario y siempre dentro de los topes máximos y mínimos establecidos en la legislación vigente y con la participación de los representantes de las personas trabajadoras. La distribución irregular de la jornada no afectará a sus retribuciones y cotizaciones.

Si como consecuencia de la irregular distribución de la jornada, al vencimiento del contrato de una persona trabajadora se constate que ha realizado un exceso de horas con relación a las que corresponderían a una distribución regular, el exceso será abonado en su liquidación.

#### 12.10.–Lunes y días posteriores a festivo

Los lunes y días posteriores a festivo se pondrá en marcha un servicio de recogida especial de ayuda a distritos de recogida domiciliaria, excepto en los meses de verano. El Comité de Empresa será informado y participará en los reajustes de los distritos de recogida domiciliaria.

#### 12.11.–Adaptación de nuevos servicios

La adaptación de nuevos servicios o cualquier modificación de los existentes tendrán que ser informada al Comité de Empresa.

#### 12.12. Distritos de carga lateral.

Se tenderá a una organización de los distritos de carga lateral que no superen los 175 contenedores.

#### Artículo 13.º.–Horas extraordinarias

Es un compromiso de ambas partes que en la prestación del trabajo se cumpla la jornada pactada, lo que supone que el recurso a la utilización de horas extraordinarias debe ser excepcional y, en todo caso, limitado a la realización de aquellas horas declaradas como extraordinarias estructurales o de fuerza mayor.



### 13.1.–Horas extraordinarias estructurales

Dado el carácter público de los servicios que se prestan en esta actividad, se considerarán horas extraordinarias estructurales todas aquellas que se precisen para la finalización de los servicios, concretadas por la prolongación de tiempos que se realicen, motivados bien sea por ausencias imprevistas, bien por procesos puntas de actividad no habituales y otras situaciones estructurales derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trata, todo ello, al amparo de lo dispuesto en la Orden de 1 de marzo de 1983 sobre cotización adicional a la Seguridad Social por horas extraordinarias, siendo su ejecución obligatoria para el personal.

No obstante, lo anterior, la Dirección del servicio también podrá decidir conjuntamente con el Comité de Empresa los casos en que las horas extraordinarias sean consideradas de carácter estructural.

Estas horas deberán ser comunicadas con carácter previo, siempre que sea posible, al Comité de Empresa.

### 13.2.–Horas extraordinarias de fuerza mayor

Son aquellas que vienen exigidas por la necesidad de trabajar en situaciones imprevisibles e inevitables establecidas como de fuerza mayor, cuya no realización produciría evidentes y graves perjuicios para los servicios públicos.

La realización de estas horas será obligatoria para la persona trabajadora.

### 13.3.–Retribución de horas extraordinarias

Las horas extraordinarias indicadas se abonarán con un incremento del 75% sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria.

En caso de horas estructurales realizadas en turnos de noche se incrementarán en un 25 por 100 sobre dicho importe.

### *Artículo 14.º.–Vacaciones*

Se disfrutará un mes natural de forma ininterrumpida en los meses de junio a septiembre (del primero al último día de cada mes), salvo en los casos que se solicite expresamente por la persona trabajadora el cambio a los meses restantes y el Ayuntamiento, una vez estudiadas las necesidades del servicio, pueda concederlas. El resto hasta completar 30 días laborables (considerándose todos los sábados como días laborables), se disfrutará ininterrumpidamente fuera del período vacacional, debiendo preavisarse su disfrute con al menos una semana de antelación y no podrán simultanear su disfrute más de 8 personas trabajadoras, siendo adjudicadas las fechas por riguroso orden de solicitud.

Se establecen dos turnos para el disfrute de las vacaciones. El primero, en los meses de junio y septiembre. Y, el segundo, en los meses de julio y agosto. De este modo, la persona trabajadora podrá disfrutar sus vacaciones un año en cada uno de esos meses, teniendo en cuenta la rotatividad de los meses dentro de cada turno.

La remuneración será a razón del promedio de la totalidad de los emolumentos percibidos por la persona trabajadora por todos los conceptos durante el trimestre anterior a la fecha en que comiencen a disfrutarlas. Sólo se exceptuarán las retribuciones correspondientes a horas extraordinarias, plus de asistencia, dietas, plus disponibilidad y plus de tareas manuales de baldeo, aplicación de fitosanitarios, desbroce y soplado. En los casos de incapacidad laboral en dicho trimestre no se computarán los días de baja, supliéndose por el mismo número de días trabajados.

### *Artículo 15.º.–Licencias, permisos y excedencias*

#### 15.1. Licencias

Con subordinación a las necesidades del servicio, podrán concederse licencias por asuntos propios, cuya duración acumulada no podrá exceder de tres meses cada dos años ni podrá ser inferior a cinco días laborables. Durante estas licencias no se tendrá derecho a retribución alguna, sin perjuicio de su cómputo a efectos de antigüedad.

#### 15.2. Permisos

##### A. Permisos de carácter general.

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

- a) Fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, dentro del primer grado de consanguinidad

o afinidad, tres días laborables cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días laborables cuando sea en distinta localidad. Cuando se trate de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días laborales si el suceso se produce en la misma localidad y de cuatro días laborales cuando sea en distinta localidad.

b) Traslado de domicilio. Por traslado de domicilio, un día.

c) Deber inexcusable. 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.

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

e) Matrimonio. Por razón de matrimonio los empleados públicos tendrán derecho a un permiso de quince días naturales ininterrumpidos.

f) Libre disposición. Todo el personal que tenga una antigüedad de un año tendrá derecho a cinco (5) días al año de libre disposición previa solicitud con la antelación suficiente. Su disfrute estará condicionado a la coincidencia como límite máximo de 10 personas trabajadoras en la misma fecha de disfrute solicitada. Para determinar la concesión de estos días de libre disposición, se atenderán las solicitudes por riguroso orden de recepción y/o registro.

g) El día de San Martín de Porres, 3 de noviembre, tendrá carácter de abonable y no recuperable.

Los permisos de carácter general que anteceden comenzarán a computarse desde el mismo día en que se produzca el hecho causante, con las siguientes salvedades:

a) Que este día deba computarse como de trabajo efectivo para el interesado por producirse aquel hecho, de manera imprevista, una vez iniciada su jornada laboral ordinaria, en cuyo caso comenzará su cómputo el día siguiente.

b) En los supuestos de accidente o enfermedad grave de un familiar y de matrimonio, en los que comenzará a computarse desde la fecha que se indique en la solicitud siempre que el día del hecho causante esté comprendido dentro del período solicitado.

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

B. Permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento.

Las personas trabajadoras tendrán derecho al disfrute de los permisos por nacimiento y por adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento previstos en el artículo 48 y concordantes del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Durante el período del disfrute de estos permisos se tendrá derecho a la totalidad de las retribuciones.

C. Permisos para la conciliación de la vida familiar y laboral.

Con el fin de conciliar la vida laboral y familiar se concederán los siguientes permisos retribuidos:

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

b) Por lactancia de un hijo/a menor de doce meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse 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. Se 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, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

c) Nacimiento de hijo prematuro. Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo

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

d) Guarda legal. Por razones de guarda legal, cuando la persona trabajadora tenga el cuidado directo de algún menor de 12 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 proporcional de sus retribuciones.

Tendrá 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.

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

f) El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y sea necesario su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

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

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

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor que conviva con la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma, que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto del artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones exigidas para acceder al derecho a la misma.

#### D. Permisos por razón de violencia de género.

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas

trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el artículo 37.7 del Estatuto de los Trabajadores, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

#### 15.3. Excedencias

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

Las personas trabajadoras 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 guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, las personas trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia por cuidado de hijo o de un familiar podrá disfrutarse de forma fraccionada.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo para atender al cuidado de hijo o familiar será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

La persona trabajadora en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en el servicio.

El incumplimiento o falseamiento por parte de la persona trabajadora excedente de la condición motivadora, supone un incumplimiento contractual que será considerado como falta muy grave.

#### 15.4. Normas comunes

Los responsables de gestión de personal, en la tramitación de los permisos regulados en este artículo, adoptarán las medidas necesarias para salvaguardar la protección de la intimidad de los afectados.

A los efectos previstos en esta norma se entenderá por persona con discapacidad aquella que tenga esta consideración a los efectos de la Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social o norma que la sustituya.

A los efectos previstos en este artículo se asimilará al matrimonio la pareja de hecho inscrita en el Registro de Uniones de Hecho de Castilla y León o en cualquier otro Registro Público similar, con los efectos correspondientes en el concepto de familiar a que se refiere este decreto.

Los cambios producidos en la legislación de directa aplicación en la materia objeto del presente artículo producirán la modificación automática del mismo, sin perjuicio de la conveniencia de que sean trasladados de forma expresa.

Con la finalidad de facilitar la relación de parentescos y los grados de los mismos, se incluye como Anexo II del presente Convenio la tabla en la cual se concretan los grados de parentesco.

#### Capítulo IV - Contratación

##### *Artículo 16.º.-Contratación*

El ingreso al trabajo se realizará de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en la legislación laboral vigente en el momento de efectuarse.

El Ayuntamiento, en relación con el ingreso de las personas trabajadoras, desarrollará los procesos selectivos que resulten necesarios para la selección de personal laboral fijo, dentro del marco general de ejecución de las Ofertas de Empleo Público de conformidad con lo dispuesto en el artículo 70 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

El personal aspirante vendrá obligado a realizar reconocimiento médico con motivo de su admisión.

La contratación del personal aspirante quedará condicionada a la aptitud médica, que deberá emitirse previo reconocimiento médico de aptitud por parte de los servicios de vigilancia de la salud.

##### *Artículo 17.º.-Estabilidad, fomento del empleo y garantía del puesto de trabajo*

El Ayuntamiento se compromete a garantizar tanto la estabilidad en el empleo, como el mantenimiento e incremento de su volumen actual, tomando como referencia los acuerdos plenarios de fechas 29 de enero y 26 de febrero de 2013.

A.-Las funciones y tareas definidas en el presente Convenio Colectivo, y las posibles ampliaciones de servicios que se efectúen, no podrán ser desempeñadas en ningún caso por personal fuera del ámbito del presente Convenio Colectivo. Serán expresamente informadas a la representación legal de las personas trabajadoras aquellas tareas que por su naturaleza o condición técnica no puedan ser desarrolladas por personal de la plantilla, así como serán informados y participarán de aquellas tareas que cumpliendo la condición anterior sean de nueva implantación.

B.-No se podrá llevar a cabo el planteamiento de ningún tipo de despido colectivo.

C.-No podrá efectuar ningún tipo de despido al amparo del artículo 52 párrafo C del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

D.-Atendiendo a los condicionantes y necesidades del servicio, se estudiará la posibilidad del paso de personal de jornada de lunes a domingo a jornada de lunes a sábado. En cualquier caso, el citado cambio requerirá el previo acuerdo entre la entidad y el trabajador afectado.

E.-Todo el personal al que se le aplique el presente Convenio Colectivo, proveniente del proceso de subrogación o incorporaciones posteriores a través de las Ofertas de Empleo Público correspondientes, conforman una unidad productiva autónoma, por cuanto, ante un cambio de modelo de gestión serán transferidos todos y cada uno de los trabajadores a la entidad que ejecute o preste el servicio.

#### Capítulo V – Incrementos económicos y remuneraciones

##### *Artículo 18.º.-Incrementos económicos*

Para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio, en concreto, para los años 2023, 2024, 2025, 2026 y 2027, se acuerda un incremento retributivo de conformidad con la subida salarial del personal de las administraciones públicas que viene establecido por la Ley de Presupuestos.

Los incrementos que se acuerden serán incorporados a los salarios del personal tan pronto se constate para cada año su porcentaje de incremento y sean aprobadas las tablas por el Excmo. Ayuntamiento de León y el personal del servicio.

##### *Artículo 19.º.-Salario base*

Es la parte de la retribución por unidad de tiempo que deben percibir las personas trabajadoras por razón de su categoría profesional dentro del grupo profesional.

Está constituido por las cuantías que para cada Grupo Profesional y Categoría figuran recogidas en la tabla del Anexo I.

##### *Artículo 20.º.-Antigüedad*

Es la retribución que se percibe en función de los años de pertenencia a la empresa.

La antigüedad comenzará a devengarse desde el primero de enero del año en que se cumpla.

Se abonará en concepto de antigüedad los porcentajes correspondientes a los años de prestación de servicios que se indican seguidamente:

Años	%
2	5
4	10
6	15
9	20
12	25
16	30
18	35
21	40
24	45
27	50
30	55
33	60

#### Artículo 21.º.–Pluses

Se establecen los siguientes pluses o complementos, tanto salariales como extrasalariales, que se detallan a continuación:

##### 21.1. De carácter salarial

###### 21.1.1. Nocturnidad

Las personas trabajadoras que realicen su jornada laboral entre las veintidós horas y las seis horas percibirán un plus de nocturnidad consistente en el 25% del salario base del Convenio, durante los 365 días del año, respetando en todo caso los derechos adquiridos del personal de los servicios que inicien su jornada a las veintiuna horas.

###### 21.1.2. Penosidad, peligrosidad o servicio.

Todas las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio percibirán un plus de penosidad, peligrosidad o servicio consistente en el 20% sobre el salario base, más la antigüedad que corresponda a cada caso, relativo a los días trabajados, entendiéndose como tal 25 días al mes o 300 días al año.

###### 21.1.3. Toxicidad

Las personas trabajadoras que realicen tareas de limpieza y conservación de alcantarillado percibirán un plus de toxicidad consistente en un 20% sobre el salario base de Convenio, más la antigüedad que corresponda a cada caso, relativo a los días trabajados, entendiéndose como tal 25 días al mes o 300 días al año.

###### 21.1.4. Asistencia en sábado o festivo

El personal que por razones del servicio tenga que trabajar en un sábado en que le correspondía descanso percibirá un plus de 90,31 €, no obstante, será voluntario por ambas partes, personal y Ayuntamiento, el trabajo en los mismos.

Si el servicio se efectuase en festivo se percibirá un plus de 123 €.

###### 21.1.5. Disponibilidad

Las personas trabajadoras que efectúen el servicio de atención de las llamadas telefónicas al teléfono móvil de emergencia desde las 15 horas de domingo a 6 horas de lunes, o desde 15 horas de festivo a 6 horas del día siguiente, siendo cada horario anteriormente indicado un servicio efectuado, percibirán una cuantía que se fija en 36,96 € por cada servicio, (se abonará la parte proporcional que corresponda en el exceso o defecto del servicio de 15 horas anteriormente establecido).

Las actuaciones posteriores a la recepción de la llamada, así como el tiempo de trabajo que dure la solución de la emergencia, se retribuirán como horas estructurales al precio legalmente establecido en Convenio.

###### 21.1.6. Tareas manuales de baldeo, aplicación de fitosanitarios, desbroce y soplado.

Aquellas personas trabajadoras que realicen su jornada diaria, completa y efectiva de trabajo desempeñando tareas de baldeo manual con carro de baldeo, o manguera de baldeo, conectadas a la boca de riego, y de lavadero de vehículos, aplicación de fitosanitarios haciendo uso de mochila

pulverizadora y desbroce o soplado haciendo uso de herramienta portátil a motor, percibirán por este motivo y concepto durante la vigencia del Convenio un plus funcional por un importe de 2,54 €/día. Esta cantidad no será complementada por la entidad en supuestos de incapacidad temporal.

#### 21.2 De carácter extrasalarial.

##### 21.2.1. Transporte

Las personas trabajadoras que realicen jornada partida percibirán un plus de transporte, con carácter indemnizatorio o de suplido, por importe de 89,35 €/mes.

#### *Artículo 22.º.–Gratificaciones extraordinarias*

Se reconoce en favor del personal afectado por el presente Convenio un total de cuatro gratificaciones extraordinarias por cada año natural, denominadas de marzo, julio, octubre y diciembre, a razón de 30 días de salario base, complemento de antigüedad y 25 días de plus de penosidad del salario vigente en cada momento.

Las gratificaciones de marzo, julio y diciembre, se harán efectivas de forma conjunta con las nóminas ordinarias de las mensualidades de marzo, junio y diciembre, respectivamente, abonándose la denominada de octubre de forma prorrateada en las doce mensualidades.

Para su devengo se tendrán en cuenta los siguientes periodos:

Paga de marzo: del 1 marzo al 28 de febrero.

Paga de julio: del 1 de julio al 30 de junio.

Paga de octubre: del 1 enero al 31 de diciembre.

Paga de diciembre: del 1 de diciembre al 30 de noviembre.

#### Capítulo VI.–Formación

#### *Artículo 23.–Objeto de la formación*

El Ayuntamiento, en la medida de sus posibilidades, fomentará la realización de los cursillos de formación profesional a las personas trabajadoras que faciliten y hagan viable su promoción profesional, lo que se conseguirá mediante el logro de un mayor nivel formativo y de una mayor capacidad profesional.

Para ello la entidad estará atenta a la necesaria adecuación del personal a los nuevos métodos productivos y de mejora de los sistemas de trabajo realizando los cursos de formación adecuados, así como otros cursos de formación referidos al mantenimiento y perfeccionamiento de los niveles formativos ya ostentados por las personas trabajadoras.

Estos principios serán tenidos en cuenta a la hora de elaborar el correspondiente plan de formación anual.

#### 23.1.–Formación obligatoria y voluntaria

Será obligatoria para el personal la asistencia a los cursos relacionados con:

- a) La implantación de nuevos sistemas de organización del trabajo y/o modificación de los sistemas ya existentes.
- b) Las formaciones en materia de seguridad y salud laboral, y la concienciación de las personas trabajadoras en la necesidad de cumplimiento de estas normas.
- c) Las formaciones que estén vinculadas con los siguientes requerimientos relacionados con determinados puestos de trabajo:
  - Formación interna para el manejo de vehículos pesados.
  - Formación que impartan las empresas de renting facilitadoras de los vehículos para permitir su manejo.
  - Formaciones relacionadas con la introducción de nueva maquinaria y elementos de trabajo.

El resto de formación tendrá el carácter de voluntaria.

#### 23.2.–Otros requerimientos relacionados con determinadas funciones

Será obligatoria la actualización de las autorizaciones o permisos y las certificaciones de aptitud de las personas trabajadoras asignadas a determinadas funciones en relación con las siguientes materias:

- El Certificado de Aptitud Profesional (CAP) para la conducción de vehículos pesados (permisos de conducir C o D), cuya expedición inicial será por cuenta del conductor/a. Su renovación tendrá carácter quinquenal y será por cuenta de la entidad.

- El Permiso para el manejo de Mercancías Peligrosas (ADR): la expedición inicial del mismo será por cuenta del conductor/a. Su renovación tendrá carácter quinquenal y será por cuenta de la entidad.

- El Certificado de Consejero de Seguridad, la expedición inicial del mismo será por cuenta de la persona trabajadora y su renovación tendrá carácter quinquenal.

- El Carné de Aplicador de Productos Fitosanitarios básico o cualificado. Su expedición inicial será por cuenta de la persona trabajadora. Su renovación tendrá carácter decenal y será por cuenta de la entidad.

### 23.3.–Horario de la formación

Los cursos de formación deberán desarrollarse dentro de la jornada de trabajo y sólo en situaciones excepcionales que impidan su realización en ese tiempo podrán llevarse a cabo fuera del horario de trabajo.

### 23.4.–Participación del Comité de Empresa

El comité de empresa participará en la elaboración de los planes de formación en tiempo y forma, remitiendo a la entidad cuantas sugerencias considere oportunas relacionadas con la impartición de cursos de formación obligatorios o voluntarios, y, asimismo, analizará con la empresa el plan de formación ejecutado en el año anterior.

### 23.5.–Permisos y licencias para la formación académica o profesional

La persona trabajadora tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración, cuando se trate de estudios encaminados a la obtención de un título oficial, académico o profesional.

Igualmente se reconocerá tal derecho en los supuestos de asistencia a pruebas para el acceso a la función pública de las distintas Administraciones, incluidas las bolsas de empleo y las convocatorias de promoción interna.

Para la realización de estudios sobre materias directamente relacionadas con las funciones y actividades del puesto de trabajo desempeñado, previo informe favorable del superior jerárquico correspondiente, podrán concederse licencias por el tiempo que aquellos duren, con el límite máximo de doce meses.

Al finalizar el período de licencia por estudios, el beneficiario presentará al órgano competente para su concesión una memoria global del trabajo desarrollado, así como una certificación académica de los estudios realizados.

Durante estas licencias se tendrá derecho a percibir el salario base. Si se trata de órdenes o comisiones de servicio, el interesado percibirá la totalidad de sus retribuciones, sin perjuicio de la consideración, cuando proceda, de residencia eventual a efectos de indemnizaciones por razón de servicio.

La no presentación de la memoria y la certificación referida en el apartado segundo de este artículo dará lugar a la obligación de reintegrar las retribuciones percibidas, sin perjuicio de las responsabilidades que, en su caso, fueren exigibles.

La concesión de las licencias previstas en este artículo requerirá informe previo de la Subárea de Recursos Humanos.

## Capítulo VII.–Prevención de riesgos laborales y comité de seguridad y salud

### *Artículo 24.º.–Prevención de riesgos laborales*

Se deberán prevenir los riesgos para la salud de las personas trabajadoras, evitando si fuera posible su generación y, de no serlo, reduciéndolos en la medida de lo posible y estableciendo medios de protección personal adecuados.

En toda introducción, ampliación o modificación de los procesos productivos se procurará que la nueva tecnología y procesos no generen riesgos incontrolables, procediéndose en todos esos supuestos a analizar nuevamente los riesgos existentes, introduciendo las medidas necesarias preventivas.

### *Artículo 25.º.–Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva*

La dirección, asesorada técnicamente por los servicios de prevención, elaborará y tendrá actualizado en todo momento:

- a) Evaluación de riesgos.
- b) Plan general de prevención.
- c) Planificación anual de la prevención.



*Artículo 26.º.–Vigilancia de la salud*

La empresa garantizará a las personas trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

La información que se obtenga respetará en todo momento el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona.

Los reconocimientos médicos deberán ser específicos y estar relacionados con el puesto de trabajo desempeñado.

Estos reconocimientos serán de periodicidad máxima anual. No obstante lo anterior, el personal del servicio de recogida de basuras, de alcantarillado y de baldeo manual, tendrá la posibilidad de realizar un reconocimiento médico cada seis meses, siendo obligatorio realizar al menos uno con carácter anual.

El resultado del reconocimiento médico será facilitado individual y confidencialmente a cada persona trabajadora.

Los reconocimientos médicos se llevarán a cabo en horas de trabajo, permitiéndose el tiempo suficiente a la persona trabajadoras para asistir al mismo perfectamente aseado.

En los supuestos de nueva incorporación, excepto para aquellas personas que lo hubieran realizado en los últimos 12 meses, así como en aquellos casos de incorporación tras situaciones de incapacidad temporal superiores a 4 meses, y en el caso de los Conductores/as 1.ª y 2.ª, personal de baldeo y del servicio nocturno, la realización del reconocimiento médico tendrá carácter obligatorio.

*Artículo 27.º.–Riesgo durante el embarazo*

El Ayuntamiento de León adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a los riesgos determinados en la evaluación de su puesto de trabajo y que puedan afectar a su salud o la del feto.

En este sentido, una vez puesto en conocimiento de la entidad que existe dicha situación de embarazo, se deberá emitir un informe por los servicios de prevención indicando la compatibilidad o no de dicha situación con los riesgos existentes, todo ello en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

*Artículo 28.º.–Comité de seguridad y salud laboral*

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la entidad en materia de prevención de riesgos laborales.

La entidad y las personas trabajadoras estarán representadas en el Comité de Seguridad y Salud por seis miembros, tres elegidos por cada una de las representaciones.

En relación con las personas trabajadoras, tendrán la condición de delegados de prevención y serán elegidos, dos de ellos, por votación del resto de la plantilla del personal y uno de ellos por y entre los miembros del Comité de Empresa.

El Comité de Empresa en el plazo máximo de tres meses desde su constitución, o desde que se produzca una vacante en relación a los delegados de prevención, comunicará a la entidad la identidad de las personas elegidas tras la realización del procedimiento de elección establecido al efecto.

Los delegados de prevención tendrán los mismos derechos reconocidos que los miembros del Comité de Empresa.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones.

Respecto de sus competencias se hace una remisión a lo dispuesto en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y sus normas de desarrollo y, en todo caso, tendrá capacidad para el seguimiento de los servicios sanitarios, para realizar propuestas y acceso a la información necesaria en esta materia tanto en el ámbito del servicio como ante los organismos oficiales.

Dispondrá de local adecuado con dotación de los materiales necesarios para el ejercicio sus funciones.

*Artículo 29.º.–Situaciones especiales en materia de seguridad y salud laboral*

Se establecen los siguientes supuestos especiales en materia de seguridad y salud laboral.

- a) En los momentos de lluvia intensa, el personal podrá guarecerse y por consiguiente se interrumpirá la prestación del servicio mientras dure dicha inclemencia.

b) Las personas trabajadoras destinadas en el servicio de baldeo manual, dadas las circunstancias en las que desarrollan su trabajo, velando por su protección, suprimirán el baldeo manual en los días de visibilidad reducida y bajas temperaturas, (lluvia, nieve, niebla, etc.), debiendo en estos casos desarrollar las tareas de barrido manual. En estos supuestos, se les dotará del equipo necesario para su protección en cuanto a botas de agua, guantes y dispositivos reflectantes, en la forma determinada en el artículo 30.

c) Todas las personas trabajadoras dispondrán de duchas y servicios en los cuartelillos, así como taquillas donde guardar sus ropas y pertenencias.

d) Cada cuartelillo y camión de servicio dispondrán de su correspondiente botiquín de urgencias.

*Artículo 30.º.—Prendas de trabajo*

El personal del servicio deberá estar provisto de ropa y calzado apropiado en las cantidades que se consideren necesarias a juicio del Comité de Empresa, la Dirección del servicio y la Sección de Prevención y Salud Laboral.

Como mínimo se partirá de una entrega anual de la siguiente relación a excepción del calzado que sólo se sustituirá por desgaste o rotura.

A) Capataces

Invierno:

- Una parka o una cazadora térmica impermeable-transpirable tricapa o similar desmontable
- Un pantalón de algodón o un pantalón térmico impermeable-transpirable tricapa o similar.
- Dos polos de manga larga.
- Un jersey.
- Un par de zapatos de invierno.

Verano:

- Una chaqueta o cazadora.
- Dos polos de manga corta.
- Un pantalón de algodón.
- Un par de zapatos de verano.

B) Operarios (excepto limpiador/a y personal de taller)

Invierno:

- Una parka desmontable (convertible en chaleco).
- Una cazadora forrada o una cazadora térmica impermeable-transpirable tricapa o similar.
- Un pantalón forrado o un pantalón térmico impermeable-transpirable tricapa o similar.
- Dos polos de manga larga.
- Un jersey.
- Un par de botas impermeables y transpirables.

Verano:

- Un forro polar.
- Dos polos de manga corta.
- Un pantalón de algodón.
- Un par de zapatos de verano.
- Una gorra.

C) Personal de taller:

Invierno:

- Una parka desmontable (convertible en chaleco).
- Un pantalón forrado o un pantalón térmico impermeable-transpirable tricapa o similar.
- Dos polos de manga larga.
- Un jersey.
- Dos monos de trabajo
- Un par de botas impermeables y transpirables.

Verano:

- Un forro polar.
- Dos polos de manga corta.
- Dos monos de trabajo o peto de taller o pantalón y chaquetilla.
- Un par de zapatos de verano.
- Una gorra.

D) Limpiador/a

Invierno:

- Un forro polar.
- Una casaca.
- Un pantalón.
- Un par de botas impermeables y transpirables o un par de zuecos tipo EVA o similar.

Verano:

- Un forro polar.
- Una casaca.
- Un pantalón.
- Un par de zapatos de verano o un par de zuecos tipo EVA o similar.

Además, los trabajadores que lo requieran para el desempeño de sus funciones recibirán, cuando sea necesario:

- Traje de agua de dos piezas.
- Botas de agua.
- Mono de trabajo.
- Guantes

Estas prendas podrán cambiarse de mutuo acuerdo entre el Comité de Empresa, la Dirección del servicio y la Sección de Prevención y Salud Laboral.

Todo el personal deberá ir obligatoriamente uniformado durante la prestación del servicio.

La ropa de trabajo será repartida de la siguiente forma:

- Ropa de verano: durante la primera quincena de Mayo.
- Ropa de invierno: durante la segunda quincena de Septiembre.

Capítulo VIII - Beneficios sociales

*Artículo 31.º.-Ayuda de estudios*

Previa solicitud escrita y justificación suficiente, se establece una ayuda de estudios para la persona trabajadora que comprenderá los gastos de matrícula y libros, en un porcentaje del 10%.

Se entenderán siempre estas ayudas para enseñanzas regladas oficiales.

*Artículo 32.º.-Ayudas sociales*

Se estipulan las siguientes cantidades y por los siguientes motivos, en concepto de ayudas sociales:

- 150,25 € como premio de natalidad a las personas trabajadoras.
- 60,10 €/mes a las personas trabajadoras por cada hijo/a discapacitado/a psíquico/a reconocido legalmente.
- 3.000 € de ayuda por fallecimiento en los mismos términos que el resto de empleados municipales.

*Artículo 33.º.-Póliza de seguros*

El Ayuntamiento suscribirá una póliza de seguros a favor de las personas trabajadoras por las siguientes garantías y capitales:

- Fallecimiento por accidente laboral y enfermedad profesional: 70.000 €
- Invalidez permanente total por accidente laboral y enfermedad profesional: 70.000 €
- Invalidez permanente absoluta por accidente laboral y enfermedad profesional: 70.000 €
- Gran invalidez por accidente laboral y enfermedad profesional: 70.000 €
- Asistencia sanitaria por accidente laboral y enfermedad profesional: hasta 3.000 €

*Artículo 34.º.–Complementos en los supuestos de incapacidad laboral**34.1.–Complemento en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional*

En los supuestos de incapacidad temporal por accidente de trabajo, incluido el accidente en itinere, o enfermedad profesional, la empresa abonará un complemento del 25% sobre la base de prestación de la incapacidad temporal, que junto con el 75% que abona la Seguridad Social o Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, equivaldrá al 100% de la base reguladora.

*34.2.–Complemento en caso de enfermedad común o accidente no laboral*

En los supuestos de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, la empresa completará hasta el 100% de la base reguladora de la persona trabajadora mientras dure la situación de incapacidad.

En el supuesto de concurrir cuatro o más procesos de baja médica por incapacidad laboral en la misma persona en cada año natural, a partir del cuarto proceso la bonificación comenzará a surtir efectos después del segundo mes de la baja. Se exceptúan los casos de hospitalización (ingreso, no permanencia, en centro hospitalario, no ambulatorio) para los que la bonificación se pagará durante el tiempo que se acredite que la persona trabajadora ha estado hospitalizada desde el primer día y hasta un máximo de un mes después de la salida del hospital si fuera necesario por convalecencia.

Lo dispuesto en el párrafo anterior se entiende sin perjuicio del deber de justificar las ausencias y faltas de puntualidad y permanencia cuando se alegue causa de enfermedad.

*Artículo 35.º.–Retirada del carnet de conducir*

Ante la retirada del carnet de conducir a una persona trabajadora en la función de conductor/a, el Ayuntamiento garantizará la relación laboral en todos los casos, comprometiéndose a mantenerla en un puesto adecuado y con el mismo salario.

Esta situación se mantendrá hasta el momento en que dicha inhabilitación desaparezca, ante lo cual será restituida en su puesto y categoría laboral anterior.

Con independencia de lo anterior, la persona trabajadora estará en todo caso sujeta a las responsabilidades disciplinarias que de su comportamiento se pudiesen derivar en uso y aplicación de la legislación laboral vigente en cada momento.

A los efectos de lo antes descrito, sin eludir la obligación de informar sobre cualquier variación que pudiese sufrir la habilitación que le permite la conducción de vehículos, la persona trabajadora en el momento en que se le solicite facilitará a la empresa original o copia compulsada de su permiso de conducción que le permita el manejo de los vehículos propios del servicio, firmando si así se le requiriese, fotocopia de dicho permiso junto con declaración jurada a través de la cual manifiesta la plena validez del mismo al no encontrarse anulado, intervenido, revocado o suspendido.

Al mismo tiempo, el Ayuntamiento estará autorizado en cualquier momento como parte del contrato laboral que le une al empleado/a a realizar cuantas gestiones fuesen oportunas con el fin de verificar o, en su caso, comprobar la certeza de lo declarado y de la validez en cada momento de la habilitación como requisito necesario para el adecuado cumplimiento y mantenimiento de la relación laboral.

*Capítulo IX - Acción sindical en el servicio**Artículo 36.º.–Garantías sindicales*

Los miembros del Comité de Empresa podrán acumular sus horas de crédito sindical a que tienen derecho cada uno de ellos en favor de algún miembro del Comité de Empresa o Delegado de la Sección Sindical a la que pertenezca.

Asimismo, cada miembro del Comité de Empresa podrá acumular sus horas sindicales en una bolsa anual.

Las personas trabajadoras podrán disponer de 2 horas y 30 minutos mensuales, para la celebración de asambleas que, en casos excepcionales, podrán ser de 4 horas, preavisando a la Entidad, distribuidas a criterio del Comité de Empresa. Será obligatoria la asistencia a las mismas o seguir trabajando.

En los demás supuestos se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Se reconocerá por la entidad la figura del Delegado de la Sección Sindical de aquel sindicato que acredite tener al menos una representación en el Comité de Empresa del 10 %.

## Capítulo X - Clasificación del personal

### *Artículo 37.º.-Clasificación profesional*

El sistema de clasificación profesional que se contempla en el presente Convenio se estructura en grupos profesionales.

Cada grupo profesional agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, encuadrándose en los mismos las distintas tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al personal.

La clasificación del personal, que se indica en los artículos siguientes es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todos los puestos.

Los cometidos profesionales de cada grupo profesional, tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al personal, deben considerarse simplemente indicativos.

Asimismo, toda persona trabajadora está obligada a realizar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores, dentro del general cometido propio de sus tareas, oficio, funciones, especialidad profesional y/o responsabilidades asignadas, entre los que se incluyen la limpieza de maquinaria, herramientas y útiles de trabajo.

La pertenencia o adscripción a un grupo profesional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los mismos, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones, permisos de todo tipo, naturaleza y clase, capacitaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional contemplados en la normativa vigente.

### *Artículo 38.º.-Grupos profesionales*

Las personas trabajadoras estarán encuadradas atendiendo a las tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades que ejecuten en la entidad, en alguno de los siguientes grupos profesionales:

- Grupo de personal operario.
- Grupo de personal de mandos intermedios.
- Grupo de personal técnico.
- Grupo de personal administrativo.

Cada grupo profesional comprende las tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades que establece como referencia el Convenio Nacional del sector. Estas funciones o especialidades profesionales serán equivalentes entre sí dentro de cada grupo profesional con independencia de sus derechos económicos.

#### Grupo profesional personal operario

##### Categorías:

- Conductor/a 1.ª
- Oficial 1.ª de Oficio
- Conductor/a 2.ª / Oficial 2.ª de Oficio
- Limpiador/a
- Peón de Taller
- Peón limpieza y recogida

#### Grupo profesional personal mandos intermedios

##### Categorías:

- Jefe/a de servicio
- Ayudante/a de servicio
- Capataz Jefe/a / Jefe/a de taller
- Encargado/a de brigada

#### Grupo profesional personal técnico

##### Categorías:

- Titulado/a Grado Superior
- Titulado/a Grado Medio

#### Grupo profesional personal administrativo

##### Categorías:

- Jefe/a Administrativo/a

- Oficial 1.ª administrativo/a
- Oficial 2.ª administrativo/a
- Auxiliar Administrativo/a

#### Capítulo XI - Otras disposiciones

##### *Artículo 39.º.–Garantía de la relación laboral*

En caso de adjudicación de los servicios de Limpieza Pública, Riegos, Recogida de basuras, y/o Limpieza y conservación de Alcantarillado, a otra entidad o sea el propio Ayuntamiento quien siga gestionando los mencionados servicios se garantizará la relación laboral junto con los derechos y mejoras adquiridas en este Convenio, además de los propios del trabajador, subrogando, a todos los trabajadores adscritos al servicio, y estén afectados por el presente Convenio.

#### Capítulo XII - Interpretación y aplicación del Convenio

##### *Artículo 40.º.–Comisión paritaria de interpretación y aplicación del Convenio*

Se crea la Comisión Mixta o Paritaria del Convenio que, con el alcance que señala el artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores, se establece como instrumento de mediación o conciliación previa en los conflictos colectivos sobre interpretación o aplicación del Convenio, con intervención preceptiva anterior a la jurisdiccional, además de vigilar su cumplimiento.

Dicha comisión estará constituida por dos vocales designados en representación de las personas trabajadoras, de entre los miembros del comité de empresa, y dos vocales designados por el Ayuntamiento de León.

La convocatoria de dicha comisión requerirá de comunicación escrita a la otra parte en la que se hará constar la causa o motivo que dé lugar a la interpretación o aplicación del Convenio.

Una vez convocada dicha comisión las partes se deberán reunir en el improrrogable plazo de 15 días hábiles, siendo obligada su asistencia.

#### Capítulo XIII - Faltas y sanciones

##### *Artículo 41.º.–Régimen de faltas y sanciones*

Será de aplicación en esta materia, con las especialidades que se indicarán seguidamente, lo dispuesto en el Convenio Colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (99010035011996).

No obstante lo anterior, se acuerdan las siguientes condiciones especiales en relación con dicho régimen de faltas y sanciones:

- Cuando una persona trabajadora cometa una infracción y como consecuencia de ello el Ayuntamiento se proponga sancionar su conducta, se dará conocimiento al Comité de Empresa con independencia del tipo de falta en que se haya incurrido.
- No se podrá llevar a cabo el planteamiento de ningún tipo de despido colectivo.
- No podrá efectuar ningún tipo de despido al amparo del artículo 52 párrafo C del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- En el supuesto de que una persona trabajadora, de entre las relacionadas en el Anexo V como personal indefinido o fijo, o quienes adquieran dicha condición, fuera despedida y su despido fuera declarado improcedente por sentencia firme, la opción entre la readmisión o la indemnización sustitutoria de la readmisión corresponderá a la persona trabajadora en la cantidad equivalente a 45 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de cuarenta y dos mensualidades. Esta opción no corresponderá a la persona trabajadora en el caso de que hubiera sido sancionado con falta grave o muy grave una o varias veces con anterioridad a la fecha de despido, aplicándose en tal supuesto lo dispuesto con carácter general en el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Capítulo XIV - Solución autónoma de conflictos laborales

*Artículo 42.º.–Adhesión al III Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos de solución autónoma de conflictos laborales y determinados aspectos de la negociación colectiva de Castilla y León (ASACL y su Reglamento de desarrollo).*

Las partes firmantes del presente Convenio, se someten voluntariamente al III Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales y determinados Aspectos de la Negociación Colectiva de Castilla y León (ASACL) y su reglamento de aplicación,

para la solución de aquellos conflictos de naturaleza colectiva que pudieran plantearse entre las partes.

El Acuerdo se establece a tenor de lo dispuesto en el título III del Estatuto de los Trabajadores, de los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical y del artículo 63 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS).

Constituye, por tanto, la expresión de las voluntades de las representaciones de los trabajadores y de la entidad, libremente adoptada en virtud de su autonomía colectiva y desarrolla lo dispuesto en el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores, al versar sobre materias concretas cuales son la solución autónoma de los conflictos laborales y determinados aspectos de la negociación colectiva.

Las disposiciones contenidas en este Acuerdo son de aplicación en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, y afectan a las empresas y trabajadores cuyas relaciones laborales se desarrollen en centros de trabajo o lugar de prestación de servicios ubicados en este ámbito territorial, siendo de aplicación al personal que preste sus servicios en entidades públicas que se rijan por el derecho privado.

#### 42.1.–Conflictos incluidos

- a) Discrepancias de interpretación y aplicación del Convenio Colectivo una vez convocada la comisión paritaria y haberse llegado a una disconformidad plena en dicha interpretación y/o aplicación.
- b) Discrepancias con las decisiones empresariales de carácter colectivo o plural en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.
- c) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas durante el período de consultas y, en su caso, tras el sometimiento de las mismas a la comisión del Convenio, sin que se haya alcanzado acuerdo para la inaplicación de condiciones de trabajo previstas en el Convenio Colectivo aplicable, a la que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- d) Discrepancias derivadas del incumplimiento del deber de negociar o conectadas con la buena fe negocial.
- e) Discrepancias surgidas durante la negociación de un Convenio colectivo, acuerdo o pacto de empresa que conlleve el bloqueo de las negociaciones.
- f) Los conflictos que puedan dar lugar a la convocatoria de huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.
- g) Las discrepancias producidas en las comisiones paritarias de los Convenios colectivos que imposibiliten la adopción de acuerdos por las mismas, para la resolución de las cuestiones que legal o convencionalmente tengan atribuidas.
- h) Los conflictos surgidos en la negociación de Convenios colectivos en los que no se haya pactado la vigencia tras la denuncia y concluida la duración acordada, en los términos previstos en el artículo 13.
- i) Aquellos conflictos que las partes voluntariamente y de común acuerdo, presenten ante el SERLA para su tramitación.

#### 42.2.–Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA)

La gestión del sistema de solución autónoma de los conflictos laborales en Castilla y León y la aplicación de las disposiciones del Acuerdo se encomienda al SERLA, a cuyo procedimiento se remiten los firmantes del presente Convenio.

A tal efecto, recibirá los escritos de solicitud de iniciación de los procedimientos, efectuará las citaciones y notificaciones, registrará y certificará los documentos oportunos y, en general, se encargará de cuantas tareas sean precisas para el adecuado desarrollo de los procedimientos. Su cometido esencial es el de promover, facilitar y proporcionar los sistemas, mecanismos y prácticas de solución de los conflictos laborales, tanto los de aplicación e interpretación de norma como los de intereses, en cualquiera de sus modalidades, que se susciten en el ámbito del presente Acuerdo.

## ANEXOS

## ANEXO I – TABLAS DE SALARIO BASE DE GRUPOS PROFESIONALES Y DE CONCEPTOS SALARIALES

## TABLA SALARIOS BASE AÑO 2023

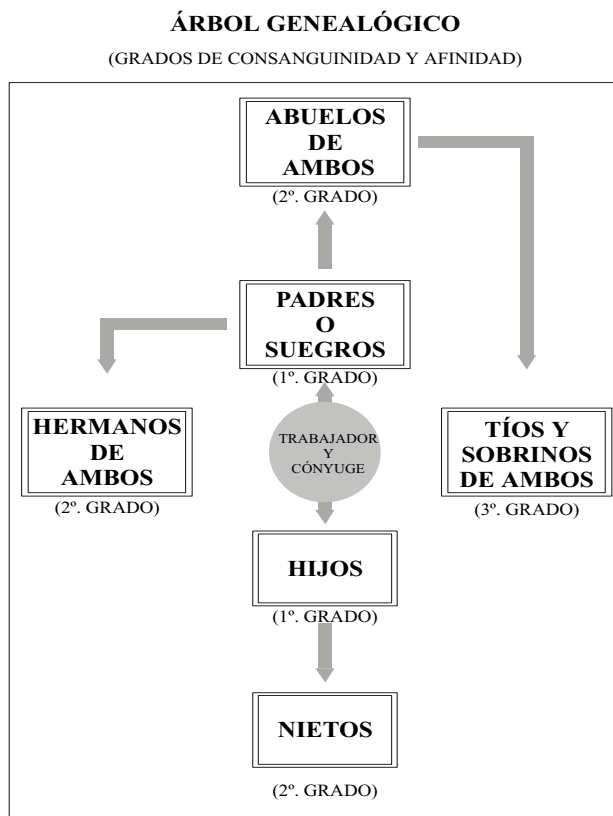
Personal operario	Salario base día
Conductor/a 1. <sup>a</sup>	46,17
Oficial 1. <sup>a</sup> de Oficio	46,17
Conductor/a 2. <sup>a</sup> / Oficial 2. <sup>a</sup> de Oficio	45,51
Limpiador/a	44,68
Peón de taller	44,68
Peón limpieza y recogida	44,68
Personal mando intermedio	Salario base mes
Jefe/a de servicio	1.982,28
Ayudante/a de servicio	1.725,44
Capataz Jefe/a / Jefe/a de taller	1.613,07
Encargado/a de brigada	1.425,05
Personal Técnico	Salario base mes
Titulado/a Grado Superior	1.425,05
Titulado/a Grado Medio	1.369,36
Personal Administrativo	Salario base mes
Jefe/a Administrativo/a	1.613,07
Oficial 1. <sup>a</sup> administrativo/a	1.425,05
Oficial 2. <sup>a</sup> administrativo/a	1.396,08
Auxiliar Administrativo/a	1.369,36

**TABLA CONCEPTOS SALARIALES AÑO 2023**

CONCEPTO SALARIAL	IMPORTE
Asistencia en sábado	90,31
Asistencia en festivo	123,00
Disponibilidad	36,96
Tareas baldeo y otras	2,54
Premio Natalidad	150,25
Ayuda hijo/a discapacitado	60,10
Plus Transporte mes	89,35
Ayuda por fallecimiento	3.000,00



ANEXO II – GRAFICO SOBRE GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD



## ANEXO III – PROTOCOLO DE MOVILIDAD POR RAZONES DE SALUD

Procedimiento para la tramitación de la movilidad funcional por motivos de salud del personal laboral del servicio de Limpieza Viaria y Recogida de Basuras del Excmo. Ayuntamiento de León.

En virtud de lo dispuesto en el art.25.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, el Ayuntamiento de León, en su condición de empresario, tiene la obligación de garantizar a los trabajadores especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo un nivel de protección en materia de seguridad y salud, debiendo adoptar las medidas preventivas y de protección necesarias para garantizar su seguridad y salud.

En previsión de las situaciones en los que un empleado público municipal puede ver disminuidas sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 6 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas que regula las “instrucciones” y “ordenes de servicio”, el Concejal delegado de Hacienda y Régimen Interior, en el ámbito propio de las competencias que le han sido delegadas en virtud de Decreto de Alcaldía-Presidencia de 16 de junio de 2015, dentro de la competencia atribuida por el art. 21, dicta la presente Instrucción por la que se regula el Procedimiento para la tramitación de la movilidad funcional por razones de salud del personal laboral del Ayuntamiento de León:

Capítulo I. Disposiciones generales.

*Artículo 1. Objeto.*

1. La presente instrucción tiene por objeto establecer un procedimiento para la tramitación homogénea de los expedientes relativos a la movilidad por motivos de salud del personal laboral del Ayuntamiento de León sometido al Convenio Colectivo del Servicio de Limpieza Viaria del Ayuntamiento de León, cuando exista una declaración de Incapacidad Permanente Total para el desempeño de la profesión habitual, o se encuentre en una situación de capacidad física, psíquica o sensorial disminuida que ponga en riesgo su seguridad y salud o la de otros en su puesto de trabajo.

2. El presente procedimiento será de aplicación al personal laboral temporal en todo aquello que no sea incompatible con la naturaleza temporal de su vínculo laboral.

3. En lo no previsto expresamente en el procedimiento regulado a través de esta Instrucción, será de aplicación la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

*Artículo 2. Situaciones habilitantes de movilidad por razones de salud.*

Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos o las demás personas relacionadas con esta administración pública, ponerse en situación de peligro.

A tal efecto se distinguen las siguientes situaciones posibles:

A. Trabajador con declaración de Incapacidad Permanente Total para el desempeño de la profesión habitual.

La declaración de esta situación conlleva ofertar al trabajador un puesto de trabajo de distinta competencia funcional del mismo o inferior grupo profesional y conforme a su situación de incapacitado. El plazo para ejercitar el derecho a la presente movilidad funcional será de 3 meses, a contar desde el día siguiente al de la notificación de la Resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social, por la que se le declara en la situación de Incapacidad permanente total para la profesión habitual. Transcurrido dicho plazo sin que sea presentada solicitud al respecto, se entenderá decaído el derecho al reconocimiento a la movilidad que se recoge en este artículo.

La declaración de esta situación, respecto del personal laboral fijo discontinuo, conlleva ofertar al trabajador un puesto de trabajo adscrito únicamente a personal laboral fijo con relación de servicios discontinuos, conforme a su situación de incapacitado.

B. Trabajador con declaración de Incapacidad Permanente Parcial.

La declaración de esta situación no conlleva necesariamente el cambio de competencia funcional, ya que el trabajador puede desempeñar las tareas fundamentales de su competencia funcional. Se seguirán en este caso, por el orden con que figuran recogidas, las siguientes actuaciones:

a. Adaptación del propio puesto del trabajador incapacitado.

b. Adscribir al trabajador a otro puesto de trabajo de la misma categoría o competencia funcional, con las adaptaciones, que, en su caso, procedan.

c. Adscribir al trabajador a otro puesto de trabajo de distinta categoría o competencia funcional, de igual o inferior grupo profesional, acorde con su capacidad laboral.

La declaración de esta situación, en los supuestos previstos en las letras b) y c), respecto del personal laboral fijo discontinuo, conlleva ofertar al trabajador un puesto de trabajo adscrito únicamente a personal laboral fijo con relación de servicios discontinuos, conforme a su situación de incapacitado.

C. Trabajador con capacidad disminuida, pero no incapacitante.

Esta situación, al no constituir grado alguno de incapacidad, en principio solamente implica la adaptación de su puesto de trabajo. No obstante ante la posibilidad de que dicha adaptación resulte inviable, se procederá conforme a lo dispuesto en el apartado anterior para la situación de Incapacidad Permanente Parcial.

En este último supuesto y respecto del personal laboral fijo discontinuo, conlleva ofertar al trabajador un puesto de trabajo, en los términos ya expuestos, adscrito únicamente a personal laboral fijo con relación de servicios discontinuos, conforme a su situación de incapacitado.

En este último caso, no procederá la adscripción del trabajador a otro puesto de trabajo de distinta competencia funcional, de igual o inferior grupo profesional, acorde con su capacidad laboral, hasta tanto la plaza o plazas susceptibles de ser adjudicadas tras el informe favorable al cambio de puesto emitido por el Equipo Multidisciplinar, no resulten vacantes tras ser ofertadas y en su caso no adjudicadas en una resolución del concurso de traslados.

Capítulo II. Iniciación del procedimiento.

*Artículo 3. Forma de iniciación.*

El expediente de movilidad por motivos de salud se iniciará de oficio o a solicitud del trabajador afectado.

*Artículo 4. Indicación de oficio.*

El procedimiento se iniciará de oficio en aquellos supuestos en los que el Ayuntamiento de León tenga conocimiento de situaciones relacionados con el estado de salud de un empleado público municipal susceptibles de generar un peligro para sí o para otros, en el desempeño de su puesto de trabajo.

A estos efectos, los responsables de los correspondientes Servicios estarán obligados a comunicar a la Unidad de Prevención y Salud del Ayuntamiento el conocimiento de dichas circunstancias.

*Artículo 5. Iniciación del procedimiento a solicitud del empleado municipal.*

1. La iniciación del procedimiento de cambio de puesto de trabajo a solicitud del empleado municipal deberá estar justificada en alguna de las situaciones habilitantes del art. 2.

2. La iniciación a instancia del empleado municipal se llevará a cabo mediante la presentación del modelo de solicitud que figura en el Anexo I de esta Instrucción debidamente cumplimentado y acompañado de:

- Para los supuestos a los que se refiere la letra A del art. 2, copia de la resolución judicial o administrativa de incapacidad permanente total.
- Para los supuestos a los que se refiere la letra B del art. 2, copia de la resolución judicial o administrativa de incapacidad permanente parcial.
- Para los supuestos a los que se refiere la letra C del art. 2, y con el fin de garantizar la confidencialidad de los datos de carácter sanitario del empleado solicitante, la instancia NO deberá acompañarse de informes, dictámenes u otros documentos que contengan datos referentes a su estado de salud, los cuales serán aportados con posterioridad, debiendo exclusivamente indicar en ésta la entidad que emite el informe o dictamen y la fecha de emisión del mismo.

La solicitud cumplimentada junto a la documentación referida, se presentará en el Registro General de este Ayuntamiento, así como en los lugares y formas a las que se refiere el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

3. De conformidad con lo establecido en el Art. 68 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, si la solicitud no reúne los requisitos señalados se requerirá al solicitante, concediéndole un plazo de 10 días para que subsanase la falta o acompañase la documentación necesaria. Transcurrido dicho plazo sin que

se haya producido la subsanación se tendrá por desistido de su solicitud, previa resolución dictada en los términos previstos en el art. 21 de la misma Ley.

Capítulo III. Instrucción del procedimiento.

*Artículo 6. Medidas provisionales.*

Durante cualquier momento de la tramitación del procedimiento de movilidad por causa de salud, el órgano competente podrá acordar, con carácter provisional, aquellas medidas de movilidad que, previa audiencia del trabajador y con conocimiento del Servicio o Servicios afectados, resulten procedentes y conformes con las previsiones del Convenio Colectivo y la legislación laboral en materia de movilidad funcional en orden a asegurar la protección de la seguridad y salud del empleado público y de otras personas.

*Artículo 7. Informe del Equipo Multidisciplinar.*

Tanto en los supuestos de iniciación de oficio o a solicitud del empleado público, se dará traslado de la documentación obrante en el expediente a un Equipo Multidisciplinar al que se refiere el Capítulo V, requiriéndole para que informe, en el plazo de dos meses, sobre los siguientes extremos:

- a) Valoración de la aptitud del empleado público para el desempeño de las funciones propias de su puesto, indicando de modo expreso si es o no apto para su desempeño, pronunciándose expresamente sobre su reversibilidad o irreversibilidad del mismo.
- b) Relación del proceso patológico con las funciones de su puesto de trabajo.
- c) Indicación de las funciones y actividades susceptibles de ser realizadas por el empleado público afectado.
- d) Procedencia de la adaptación del propio puesto de trabajo, o la necesidad de adscripción a un nuevo puesto de trabajo, con especificación de las limitaciones y adaptaciones que fueran necesarias.
- e) Otras observaciones que considere convenientes.

Para ello, el Equipo Multidisciplinar requerirá al trabajador afectado para la presentación de los informes, dictámenes u otros documentos referidos a su estado de salud reseñados en su solicitud, pudiendo solicitar, si así lo considera preciso, informes o pruebas complementarias con el objeto de valorar su estado de salud, produciéndose en este último caso la suspensión del plazo máximo para la emisión del informe.

*Artículo 8. Contenido del Informe.*

1. Si el informe emitido por el Equipo Multidisciplinar estimara la no procedencia de la movilidad por considerar que no hubiera lugar a la adopción de medida alguna o por considerar que fuera suficiente la adopción de medidas en su propio puesto de trabajo, la Unidad de Prevención y Salud del Ayuntamiento pondrá esta circunstancia en conocimiento del órgano competente para la adopción de la resolución desestimatoria que ponga fin al procedimiento, conforme se determina en el art.13.

Todo ello sin perjuicio de que fuera necesario por parte de la Unidad de Prevención y Salud del Ayuntamiento el inicio del correspondiente expediente para su valoración como trabajador especialmente sensible y la adopción de las medidas oportunas de adaptación de su puesto.

2. Si del informe emitido por el Equipo Multidisciplinar se desprendiera la falta de aptitud del empleado público para el desempeño de las funciones propias de su puesto de trabajo, se procederá a la selección y oferta de puestos compatibles según lo establecido en el artículo siguiente.

3. En el supuesto de que se trate de trabajadores de carácter temporal la falta de aptitud del empleado público para el desempeño de las funciones propias de su categoría profesional, y del informe emitido se derivase que no es posible la adaptación de las funciones propias de su categoría profesional, se procederá a su movilidad funcional en funciones de otra categoría profesional compatible con su estado de salud, con las limitaciones y adaptaciones que fueran necesarias.

*Artículo 9. Selección y oferta de vacante compatible.*

1. En aquellos casos en los que, según los informe referidos, proceda un cambio de puesto, el Departamento o Servicio competente, en el plazo de 10 días, informará sobre todas las vacantes, dotadas presupuestariamente, del mismo grupo o nivel a la del empleado público municipal afectado para los que se reúnan los requisitos de desempeño.

En el caso de que no existieran vacantes del mismo grupo o categoría profesional, se relacionarán las inmediatamente inferiores.

2. Se dará traslado de dicha relación al Equipo Multidisciplinar, para que proceda a informar sobre la compatibilidad de las funciones propias de dichas vacantes con la capacidad física, psíquica o sensorial del empleado público afectado.

3. En el supuesto de que exista una única vacante compatible, se procederá a su adjudicación inmediata, mediante resolución adoptada en los términos del art. 14.

4. En el caso de que existieran varias vacantes compatibles, se seleccionará aquella que resulte más afín al perfil profesional del empleado público, teniendo en cuenta las necesidades municipales.

#### *Artículo 10. Inexistencia de puesto compatible.*

En el supuesto de inexistencia de vacantes dotadas presupuestariamente y compatibles con las aptitudes del empleado municipal afectado, se procederá a comunicarle tal circunstancia, debiendo éste optar, en el plazo de 10 días, entre esperar a que se produzca una vacante de dichas características o instar la resolución de archivo del procedimiento por inexistencia de puesto compatible. Trascurrido dicho plazo sin que se haya pronunciado expresamente, se dictará resolución teniéndole por desasistido de su solicitud.

El tiempo máximo de espera para el afectado será de dos años a contar desde la fecha de la notificación en la que se comunique la inexistencia de puesto de trabajo vacante compatible.

Si se produce una vacante en un puesto de trabajo adecuado y dotado presupuestariamente, previa audiencia del interesado, se dictará la correspondiente resolución de conformidad con lo establecido en el artículo siguiente.

De no producirse una vacante en un puesto adecuado y dotado presupuestariamente en dicho periodo, se producirá la caducidad del procedimiento, pudiéndose incoar, en su caso, un nuevo procedimiento.

#### *Artículo 11. Concurrencia de expedientes.*

En el supuesto de que exista concurrencia de varios expedientes de movilidad por razones de salud, se guardará en su tramitación el orden riguroso de su iniciación, tomando como fecha de referencia el de la solicitud, sin han sido iniciados a instancia del interesado, y el del acuerdo o providencia de inicio si han sido iniciados de oficio.

#### Capítulo IV. Terminación del procedimiento.

##### *Artículo 12. Terminación.*

Pondrán fin al procedimiento la resolución, el desistimiento, la renuncia y la declaración de caducidad, con el alcance y en los términos previstos en los artículos 93, 94 y 95 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

##### *Artículo 13. Resolución.*

1. La resolución estimatoria del procedimiento será adoptada en el caso de que exista una vacante compatible en los términos señalados en el art.10 de la presente instrucción, debiendo expresar lo siguiente:

- a) Denominación y descripción del puesto conforme a la Relación de Puestos de Trabajo.
- b) Condiciones laborales y retributivas aplicables al mismo.
- c) En los casos en los que la movilidad adoptada implicara un cambio de grupo o categoría profesional, se establecerá un periodo de prueba, de acuerdo con el Convenio Colectivo de aplicación.
- d) Medidas, en su caso, de formación profesional previa que se requieran.
- e) Fecha de incorporación al puesto donde se materializa la movilidad, que en todo caso no podrá ser superior al plazo de 5 días desde la notificación.

2. En el supuesto de personal laboral temporal, y de conformidad con lo establecido en el apartado 3 del art.9, la resolución estimatoria del procedimiento determinará la movilidad funcional del trabajador, deberá expresar, además de lo señalado en los apartados b), c), d) del apartado anterior, lo siguiente:

- 1) La categoría profesional en la que se materializa la movilidad funcional.
- 2) Las limitaciones y adaptaciones que fueran necesarias.
- 3) La fecha de efectos, que en todo caso no podrá ser superior al plazo de 5 días desde la notificación.

##### *Artículo 14. Efectos y plazos.*

1. En puesto de trabajo asignado lo será con carácter definitivo cuando el empleado público ocupara con tal carácter su puesto de origen.

2. En el supuesto de que la movilidad funcional por razones de salud del personal laboral, cuando la vacante en la que se materializa la movilidad por razones de salud estuviera sometida a condiciones laborales distintas, relativas a la jornada, al horario, clasificación profesional, régimen retributivo y demás circunstancias que afecten a su contrato de trabajo, será necesaria la aceptación por parte del trabajador de la modificación de su contrato de trabajo. En el supuesto de no aceptación, conllevará la pérdida del derecho a la movilidad por razones de salud.

Cuando se trate de personal laboral fijo, podrá participar en las distintas convocatorias de provisión de puestos en los términos de dicha convocatoria, siendo en todo caso preceptivo la emisión de un nuevo informe del Equipo Multidisciplinar donde se valore la compatibilidad del puesto al que pretende acceder con las limitaciones derivadas de su estado de salud.

Capítulo V. Equipo multidisciplinar.

*Artículo 15. Composición.*

El Equipo Multidisciplinar, propio o ajeno, estará compuesto por:

- a) Un facultativo sanitario médico especialista en medicina del trabajo.
- b) Dos técnicos especialistas en disciplina preventiva de seguridad en el trabajo.
- c) Un técnico de la Unidad de Recursos Humanos.

El Equipo Multidisciplinar podrá solicitar la colaboración del personal municipal responsable de la Unidad de Prevención y Salud laboral así como del personal de los distintos Servicios municipales.

*Artículo 16. Funciones.*

Son funciones del Equipo Multidisciplinar las siguientes:

- a) Elaboración del informe al que se refiere el art. 8 de esta instrucción.
- b) Determinación, en su caso, del puesto o puestos compatibles con el estado de salud del empleado municipal afectado.
- c) Solicitud de informe y pruebas complementarias de carácter médico relativas al estado de salud del empleado municipal a las que se refiere el art.8.
- d) Emisión de cualquier otro informe que sea necesario para la resolución del procedimiento de movilidad por razones de salud.

*Disposición adicional*

Se constituirá una Comisión Mixta de Seguimiento de la Movilidad Funcional por Razones de Salud del personal laboral indefinido del Ayuntamiento de León, siendo un número de cinco los designados por el Comité de Empresa como miembros de la parte social.

*Disposición transitoria*

La presente instrucción será de aplicación a los expedientes que se encuentre actualmente en trámite o en los que se haya resuelto sobre la movilidad por razones de salud con carácter provisional, siendo válidas las actuaciones que hayan sido realizadas hasta el momento.

#### ANEXO IV – PLAN DE IGUALDAD

Resultará de aplicación en esta materia el Plan de Igualdad de Empleadas y Empleados del Ayuntamiento de León vigente en cada momento.

#### ANEXO V – RELACIÓN DE TRABAJADORES/AS INDEFINIDOS O FIJOS

(...)

*Disposiciones adicionales*

*Primera: Normas supletorias.*

Serán normas supletorias las legales de carácter general y el Convenio Colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (99010035011996), o Convenio que lo sustituya.

*Segunda:*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria pactada por lo que se aplicarán proporcionalmente en función de la jornada que se realice.

El Convenio ha sido firmado por los integrantes del Comité de Empresa y los representantes del Ayuntamiento de León designados por el mismo.

En León, a 29 de junio de 2023.