

# Junta de Castilla y León

## DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LEÓN

### Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de 30 de agosto de 2021, 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 2º Convenio Colectivo del personal laboral del Instituto Leonés de Renovación Urbana y Vivienda (ILRUV) (nº Convenio 24100314012018).

Vista el acta de fecha 5 de mayo de 2021 de firma del 2º Convenio Colectivo del Personal Laboral del Instituto Leonés de Renovación Urbana y Vivienda (ILRUV) (nº Convenio 24100314012018) 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 EYH/1139/2017, de 20 de diciembre, 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 22.12.2017) ) y en el Decreto 22/2019, de 1 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo e Industria (BOCyL 02.08.2019).

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.

De conformidad con lo establecido en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (BOE 01.10.2015), frente a la presente Resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá presentarse recurso de alzada ante el Delegado Territorial de León de la Junta de Castilla y León. Dicho recurso habrá de presentarse en el plazo de un mes.

En León a 30 de agosto de 2021.—La jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, Belén Díez Santamaría.

**2º CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL INSTITUTO LEONÉS DE RENOVACIÓN URBANA Y VIVIENDA (ILRUV), FINAL (REVISADO POR LA OTT-2)****ÍNDICE**

- Capítulo I: condiciones generales
  - Artículo 1.- Partes que lo conciertan. Comisión Negociadora.
  - Artículo 2.- Ámbito Personal y Temporal.
  - Artículo 3.- Cláusula General
- Capítulo II: denuncia y prórroga
  - Artículo 4.- Denuncia
  - Artículo 5.- Prórroga
- Capítulo III: condiciones más ventajosas
  - Artículo 6.- Mantenimiento del poder adquisitivo de las retribuciones
  - Artículo 7.- Condiciones más favorables
  - Artículo 8.- Garantías individuales
  - Artículo 9.- Compensación
  - Artículo 10.- Unidad de pacto
- Capítulo IV: organización del trabajo
  - Artículo 11.- Organización
- Capítulo V: permanencia y asistencia al trabajo
  - Artículo 12.- Jornada laboral
  - Artículo 13.- Pausa en la jornada laboral
- Capítulo VI: vacaciones, permisos, excedencias y situaciones administrativas.
  - Artículo 14.- Vacaciones
  - Artículo 15.- Permisos
  - Artículo 16.- Excedencias
- Capítulo VII: retribuciones
  - Artículo 17.- Salario
  - Artículo 18.- Estructura percepciones salariales
  - Artículo 19.- Horas extraordinarias
  - Artículo 20.- Pagas extraordinarias
  - Artículo 21.- Dietas y kilometraje
- Capítulo VIII: mejoras sociales
  - Artículo 22.- Seguro de accidente
  - Artículo 23.- Complemento retributivo por incapacidad temporal
- Capítulo IX: seguridad y salud laboral
  - Artículo 24.- Prevención de riesgos laborales
- Capítulo X: derechos sindicales
  - Artículo 25.- Derechos de los delegados de personal
- Capítulo XI: faltas y sanciones
  - Artículo 26.- Faltas
  - Artículo 27.- Sanciones
  - Artículo 28.- Procedimiento sancionador
- Capítulo XII: derechos fundamentales de los trabajadores
  - Artículo 29.- Principio de igualdad
  - Artículo 30.- Principio de no discriminación
  - Artículo 31.- Planes de igualdad
  - Artículo 32.- Acoso sexual y acoso por razón de sexo
  - Artículo 33.- Acoso laboral
  - Artículo 34.- Jubilación
- Disposición adicional primera
- Disposición adicional segunda
- Disposición adicional tercera
- Disposición adicional cuarta
- Disposición adicional quinta
- Disposición transitoria única
- Disposición final primera
- Disposición final segunda
- Disposición final tercera
- Anexo I: tabla salarial del personal laboral del ILRUV 2021
- Anexo II: vestuario de los trabajadores del ILRUV.
- Anexo III: grados de consanguinidad y afinidad

## Capítulo I: condiciones generales

### *Artículo 1.- Partes que lo conciertan. comisión negociadora.*

La Comisión Negociadora de este 2º Convenio Colectivo está compuesta por el Ayuntamiento de León y representante de los trabajadores en los siguientes términos:

#### Representantes del Ayuntamiento:

- D. Luis Miguel García Copete
- D<sup>a</sup>. Vera López Álvarez
- D<sup>a</sup>. Ana M<sup>a</sup> Franco Astorgano
- D<sup>a</sup>. M<sup>a</sup> Teresa Fernández González

#### Asesores del Ayuntamiento de León:

- D. Roberto Rodríguez Pereira (Jefe de Servicio de Gestión de RRHH)
- D. Gabriel Menéndez Rubiera (Interventor)

#### Representante de los trabajadores del ILRUV:

- D<sup>a</sup>. Ana I. Guayo Álvarez

#### Asesor de la representante de los trabajadores del ILRUV:

- D. Benedicto Diez Puente (Delegado Sindical de la FeSP-UGT)

Presidente.- D. Luis Miguel García Copete

Secretaria.- D<sup>a</sup> Ana I. Guayo Álvarez

### *Artículo 2.- Ámbito personal y temporal*

1.- Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación al personal laboral que trabaja en el Instituto Leonés de Renovación Urbana y Vivienda (en adelante ILRUV o la Sociedad) y perciben sus retribuciones con cargo del Presupuesto del Ayuntamiento de León.

2.- El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma en León a 5 de Mayo de 2021, extendiéndose su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2024. Teniendo vigor las tablas salariales del Anexo I.

### *Artículo 3.- Cláusula general.*

Las partes firmantes del presente Convenio garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencia y directivas comunitarias, poniendo especial atención en cuanto al cumplimiento de los siguientes preceptos:

- a) Acceso al empleo.
- b) Estabilidad en el empleo.
- c) Igualdad salarial en trabajos de igual valor.
- d) Formación y promoción profesional.

El ILRUV promoverá la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

## Capítulo II: denuncia y prórroga.

### *Artículo 4.- Denuncia.*

La denuncia del Convenio será automática, con lo que se entiende denunciado al finalizar la vigencia del mismo. Denunciado el Convenio, las partes acuerdan iniciar la negociación de uno nuevo en el plazo máximo de un mes.

### *Artículo 5.- Prórroga.*

Denunciado el Convenio y hasta tanto no se logre un nuevo Convenio expreso, se mantendrá en vigor en todo su contenido normativo, salvo lo que afecte al capítulo de retribuciones de los empleados públicos que se estará a lo dispuesto en la Ley General de Presupuestos del Estado de cada año, y en lo que afecte al calendario laboral aprobado por los órganos competentes, sin perjuicio de las condiciones específicas recogidas en el presente Convenio.

Capítulo III: condiciones más ventajosas

*Artículo 6.- Mantenimiento del poder adquisitivo de las retribuciones.*

El incremento anual de las retribuciones del Personal Laboral del ILRUV al servicio del Ayuntamiento de León, para el año 2021 y siguientes, se determinará con arreglo a lo que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado, para el personal al servicio del Sector Público.

*Artículo 7.- Condiciones más favorables.*

La entrada en vigor de este Convenio implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha por las que en él se establecen, por estimar, que en su conjunto y globalmente consideradas, suponen condiciones más beneficiosas para los empleados del ILRUV, quedando no obstante subordinadas a la aplicación de la legislación vigente.

*Artículo 8.- Garantías individuales.*

Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo más favorables a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y cómputo anual. Tal garantía será exclusivamente de carácter personal, sin que pueda entenderse vinculada a puesto de trabajo, categoría profesional u otras circunstancias, por lo que el personal no podrá alegar a su favor las condiciones más beneficiosas que hayan disfrutado los trabajadores que anteriormente ocuparon los puestos de trabajo, y que los tenían a título personal, a los que sean destinados.

*Artículo 9.- Compensación.*

Las condiciones y mejoras resultantes de este Convenio, son compensadas en su totalidad con las que anteriormente rigieran por condiciones pactadas, Convenios de la Corporación, imperativo legal de cualquier naturaleza, o por cualquier otra causa.

*Artículo 10.- Unidad de pacto.*

El presente Convenio se aprueba en consideración a la integridad de lo pactado en el conjunto de su texto, constituido por su articulado, disposiciones anexos y tablas salariales, formando un todo orgánico e indivisible, al que se someten en su totalidad, las partes firmantes. En ningún caso podrán resultar perjudicados empleados públicos del ILRUV, por la aplicación del presente Convenio, teniendo en cuenta la totalidad de los devengos anuales que vinieran percibiendo.

Capítulo IV: Organización del trabajo.

*Artículo 11.- Organización.*

De conformidad con las disposiciones vigentes, la organización del trabajo corresponde al Ayuntamiento de León, que la ejercerá a través de los responsables del ILRUV.

Capítulo V: permanencia y asistencia al trabajo.

*Artículo 12.- Jornada laboral.*

1.- La jornada máxima anual y los días máximos de trabajo efectivo de los empleados del ILRUV serán el resultado de descontar a los 365 días que tiene el año natural (366 en los años bisiestos), el total de sumar al número de domingos y sábados que concurren cada año, 14 festivos, 2 días por Navidad (24 y 31 de diciembre), los días de vacaciones legalmente establecidos.

La jornada laboral para todos los Empleados, a los que les sea de aplicación éste Convenio será de 37 ½ horas semanales.

Como norma general el personal tendrá jornada continua y la realizará en horario:

- De lunes a viernes de 7.30 h a 15.00 h.

2.- De acuerdo con lo dispuesto en la normativa reguladora de la jornada de los empleados del ILRUV, los días 24 y 31 de diciembre no computan a efectos del cálculo de la jornada máxima anual.

3.- Cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable se procederá a fijar en el calendario laboral una minoración equivalente en la jornada a realizar de dos días compensatorios.

4.- Cuando alguno de los catorce festivos a los que se refiere la normativa reguladora del cálculo de la jornada máxima anual coincida en sábado y no haya sido objeto de traslado a día laborable, se procederá a efectuar una minoración de la jornada a realizar mediante la incorporación en el calendario laboral de día compensatorio equivalente, a los efectos de no sobrepasar la jornada máxima anual.

5.- Los empleados del ILRUV, disfrutarán de un día festivo, coincidiendo con el día de Santa Rita, el 22 de mayo. Cuando este día coincida con sábado o domingo, se disfrutará el lunes siguiente a Santa Rita.

6.- Cualquier modificación del horario, así como el calendario anual laboral se pactará entre el Concejal Delegado del ILRUV y el representante de los trabajadores.

*Artículo 13.- Pausa en la jornada laboral.*

Se disfrutará una pausa de 30 minutos computables como de trabajo efectivo dentro de la jornada.

Capítulo VI: vacaciones, permisos, excedencias y situaciones administrativas.

*Artículo 14.- Vacaciones.*

Las vacaciones serán con carácter general de veintidós días laborales al año, a estos se les sumarán los que correspondan por antigüedad según lo establecido en la legislación estatal y/o autonómica sobre empleo público, o la parte proporcional que corresponda para periodos de trabajo inferiores al año. Se iniciarán siempre en día laborable, fijándose el calendario de vacaciones de mutuo acuerdo entre la Sociedad y el trabajador, y se abonarán en la misma cuantía que los periodos de trabajo.

Los días de vacaciones por antigüedad se podrán disfrutar desde el día siguiente al de cumplimiento de los correspondientes años de servicio.

Los empleados del ILRUV concretarán en el mes de marzo o abril su petición individual de vacaciones, para que sea conocido el calendario con antelación suficiente. En el 1º Convenio para el personal del ILRUV, se estableció el siguiente criterio para la elección preferente de turno de vacaciones para el verano de 2018. Primarían las circunstancias relativas a las responsabilidades familiares de los trabajadores, y en caso de empate, tendrían preferencia las monoparentales, ambos criterios tendrían preferencia sobre la antigüedad. Este criterio quedó instaurado para años sucesivos.

En el caso de la contratación de nuevo personal, también primarán las mismas circunstancias, sobre la antigüedad.

Una vez establecido el calendario de vacaciones, cualquier variación deberá ser comunicada con una antelación mínima de 20 días, respetando las necesidades del ILRUV.

Las vacaciones no pueden acumularse a ningún tipo de permiso, excepto por maternidad, lactancia, paternidad, matrimonio o cambio de domicilio.

Las vacaciones deberán disfrutarse dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente.

Se procederá a la interrupción del período o períodos vacacionales, pudiendo disfrutarse de los mismos con posterioridad, cuando se produzca internamiento hospitalario, conlleve o no declaración de una situación de incapacidad transitoria, previa solicitud a la que deberá acompañarse la documentación acreditativa de tales extremos.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

*Artículo 15.- Permisos.*

El personal del ILRUV previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y períodos que a continuación se relacionan:

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

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

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

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

B) Por traslado de domicilio: un día.

C) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

D) El día completo en que se concurra a exámenes parciales o finales liberatorios y demás pruebas de aptitud y evaluación en centros oficiales, siempre que se preavise de ello y posteriormente se justifique.

E) Durante el tiempo que duren las reuniones para la negociación del Convenio Colectivo u otras reuniones de carácter profesional, social o sindical a los que asiste el personal de la Sociedad, con la debida justificación.

F) Seis días por asuntos propios a lo largo del año, no siendo acumulables al periodo vacacional.

Además de los días de asuntos propios establecidos, los trabajadores del ILRUV tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día por cada trienio cumplido a partir del octavo.

G) Por matrimonio 15 días naturales, que podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración, incluyendo dicha fecha, pudiendo también añadirse a las vacaciones anuales retribuidas.

H) Por maternidad-paternidad: gestación y alumbramiento, en todos los supuestos siguientes:

El nacimiento que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliara en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los casos de nacimiento de hijos prematuros o en los que, por cualquier motivo, éstos tengan que permanecer hospitalizados después del parto, el empleado de la Sociedad tiene derecho a ausentarse del lugar de trabajo hasta un máximo de dos horas diarias, percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

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

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y

ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada periodo semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los Convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), del Estatuto de los Trabajadores la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada periodo semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de éste derecho en los términos establecidos, en su caso en los Convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

El presente Convenio recoge el derecho a disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas, en los supuestos de adopción y acogimiento internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Durante el disfrute de estos permisos, una vez finalizado el periodo de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

A la solicitud de permiso por maternidad y paternidad se acompañara el correspondiente parte expedido por facultativo competente que testimonie que, a su juicio, la gestante se encuentra dentro del periodo de diez semanas antes del parto, salvo en embarazos múltiples acreditados en los que dicho periodo se amplía dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

Posteriormente, deberá acreditarse, mediante la presentación del Libro de Familia o, en su caso, certificado médico, la fecha en que tuvo lugar el nacimiento.

El disfrute del permiso por maternidad y paternidad no afectará en ningún caso a los derechos económicos de los empleados.

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

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

I) Por lactancia, se contemplan los siguientes supuestos:

1.- Los empleados, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada

La reducción de jornada por este motivo podrá ampliarse a una hora diaria, siempre que ésta se haga coincidir con la parte del horario que constituye el tiempo de la jornada, que se podrá dividir en dos fracciones.

2.- Por decisión de los progenitores, se podrá sustituir el permiso de lactancia de los hijos menores de doce meses por un permiso que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Dicho permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

3.- Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen, acreditando la condición de trabajadores de ambos progenitores.

A efectos de lo dispuesto en esta letra se incluye dentro del concepto de hijo/a, tanto al consanguíneo como al adoptivo o al acogido con fines adoptivos o permanentes.

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

J) Por razones de guarda legal, cuando el empleado tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo. Tendrá el mismo derecho el empleado 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.

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

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

L) Los empleados que tengan hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial, tendrán dos horas de flexibilidad horaria diaria a fin de conciliar los horarios de los centros de educación especial y otros centros donde el hijo o hija discapacitado reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo, así como tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro de educación especial, donde reciba tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.

M) Los empleados que acrediten la guarda legal de un familiar que padeciera discapacidad física, psíquica o sensorial igual o superior al 33%, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia en el trabajo, previa acreditación de la necesidad de atención al mismo.

El empleado por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad, pudiendo ampliarse a una hora diaria, siempre que ésta se haga coincidir con parte del horario que constituye el tiempo de la jornada, que se podrá dividir en dos fracciones.

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

Cuando dos empleados del ILRUV tuvieren a su cargo una misma persona en tales circunstancias, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

N) Las empleadas de la sociedad tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.

Ñ) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer empleada: las faltas de asistencia de las empleadas víctimas de violencia de género, total o parcial, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

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

O) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el empleado tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

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

Si ambos progenitores prestan servicios en la Sociedad, éste podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

P) Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los empleados que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos,

siempre que ostenten la condición de empleados de la sociedad y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los empleados del ILRUV amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables.

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

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

#### *Artículo 16.- Excedencias.*

##### 1.- Excedencia voluntaria.

El empleado que lleve como mínimo un año ininterrumpido en el ILRUV, podrá solicitar la excedencia voluntaria por tiempo no inferior a cuatro meses, ni superior a cinco años. Si los servicios prestados fueran, al menos, de tres años completos, el tiempo máximo de la excedencia podrá ser de hasta diez años. El empleado deberá solicitar la reincorporación con un mes de antelación a la fecha del vencimiento al plazo concedido. En ningún caso podrá acogerse a otra excedencia hasta no haber cubierto un período de dos años de servicios efectivos en la Sociedad, contados a partir de la fecha de reingreso.

No obstante, tras el primer año de excedencia podrá solicitar prórroga de otro año sin necesidad de incorporación y en el plazo de un mes anterior a la fecha de efecto.

El empleado que como consecuencia de la normativa de incompatibilidades deba optar por un puesto de trabajo, y cese en su relación laboral con la Sociedad, quedará en situación de excedencia voluntaria aun cuando no hubiere cumplido un año de antigüedad en el servicio, de conformidad con la normativa vigente.

##### 2.- Excedencia forzosa.

En lo referente a las situaciones afectadas por excedencia forzosa se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

##### 3.- Excedencia por cuidado de hijas/os y familiares.

Los empleados del ILRUV tendrán derecho a un periodo de excedencia, con una duración máxima de tres años, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, 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.

Los empleados también tendrán derecho a un periodo de excedencia, con una duración máxima de 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.

En ambos casos, se reservará el mismo puesto de trabajo que se desempeñaba durante los dos primeros años de excedencia. En el último año se tendrá derecho a un puesto de trabajo en la misma localidad y de igual nivel y retribución.

En lo no regulado en este artículo se estará a lo que disponga la legislación vigente.

#### Capítulo VII.- Retribuciones.

##### *Artículo 17.- Salario.*

El personal del ILRUV será retribuido conforme al art. 7.2 b) del Acuerdo Marco de la FRMP para el personal de la Administración Local de Castilla y León de 2003, que dice: "El personal laboral será retribuido conforme a los Convenio Colectivos que se redacten entre las Administraciones Locales y las Centrales Sindicales, con representación en aquellas, pudiendo estos Convenios establecer un sistema retributivo equiparable en sus conceptos al del personal funcionario."

El salario se devengará conforme a la tabla salarial que se adjunta como Anexo I.

La tabla salarial se modificará anualmente en todos sus conceptos, en el mismo porcentaje que fije cada año la Ley General de Presupuestos del Estado modificando las retribuciones de los Empleados Públicos.

*Artículo 18.- Estructura de las percepciones económicas.*

Los conceptos salariales que forman la tabla de percepciones económicas, son los siguientes:

- Salario base.

La cuantía del salario base del personal laboral del ILRUV, será la que se fije para cada uno de los grupos de la función pública de la Administración del Estado.

Haciendo la siguiente correspondencia: grupo A1 con el grupo I; grupo A2 con el II; grupo C1 con el III, grupo C2 con el IV y el grupo de Agrupaciones Profesionales con el grupo V.

- Complemento de destino.

El Complemento de Destino que corresponda al nivel del puesto, que desempeñe con la cuantía que para cada año establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado. El nivel del puesto de cada categoría será el establecido en la tabla salarial del Anexo I del presente Convenio.

Y con los siguientes intervalos, de los diferentes grupos:

- Grupo I: del 20 al 30
- Grupo II: del 16 al 26
- Grupo III: del 11 al 22
- Grupo IV: del 9 al 18
- Grupo V: del 7 al 14

- Complemento específico.

El complemento específico es una retribución complementaria destinada a retribuir las condiciones particulares de los puestos de trabajo según la catalogación y valoración que se realice, conforme a la legislación vigente.

El complemento específico actual figurará en la tabla salarial del Anexo I del presente Convenio.

- Antigüedad.

El concepto de antigüedad, se devengará por trienios y su valor será el que se fije para cada uno de los grupos de funcionarios en la función pública de la Administración del Estado.

*Artículo 19.- Horas extraordinarias.*

Las horas extraordinarias no se abonarán, con carácter general se compensarán con periodos de descanso igual que para los trabajadores del Ayuntamiento.

El exceso de horas trabajadas será objeto de compensación mediante una minoración de horas equivalente a realizar, en cualquiera de los cuatro meses inmediatamente posteriores, a elección del interesado, fijándose el módulo de compensación en 1,75 por hora trabajada normal y de 2,50 por hora trabajada en domingo, festivo o nocturna.

A estos efectos, se considerará horario nocturno el realizado entre las 22.00 y las 06.00 horas.

*Artículo 20.- Pagas extraordinarias.*

Las pagas extraordinarias serán dos al año, que se devengarán en los meses de junio y diciembre. Serán de una mensualidad completa, donde se incluirán todos los conceptos salariales al 100%, (Salario base, complemento de destino, complemento específico y antigüedad).

*Artículo 21.- Dietas y kilometraje.*

Las dietas y kilometraje se abonarán en los mismos casos e importes que fija la Ley para los funcionarios públicos de la agrupación profesional.

**Capítulo VIII.- Mejoras sociales.**

*Artículo 22.- Seguro de accidentes.*

El Ayuntamiento incluirá al personal del ILRUV en la póliza del seguro colectivo que los empleados públicos del Ayuntamiento de León tienen contratado y que garantice la cobertura de accidentes, fallecimiento y responsabilidad civil de todo el personal y permita al trabajador causar derechos de indemnización.

El ILRUV, en el supuesto de fallecimiento de un trabajador de la Sociedad, indemnizará a los familiares que sean legalmente beneficiarios, con una ayuda de tres mil euros (3.000.- €) para compensar los gastos ocasionados por el sepelio.

*Artículo 23.- Complemento retributivo por incapacidad temporal.*

En los supuestos de IT (Incapacidad Transitoria), debido a enfermedad profesional o accidente de trabajo, la Sociedad abonará un complemento que sumado a las prestaciones reglamentarias garantice el 100% de las retribuciones reales, computadas con arreglo a las retribuciones del mes

anterior a la situación de IT, en sus conceptos habituales durante el periodo en que el empleado municipal se encuentre en dicha situación.

En caso de enfermedad común o accidente no laboral, la Sociedad complementará con el 100 % del salario ordinario mensual del trabajador desde el primer día de la baja y hasta finalizar la situación de IT.

Los periodos de enfermedad que no sean necesarios acreditar con el parte médico de baja (hasta el tercer día) se deberán presentar con el correspondiente parte médico de consulta.

Los trabajadores que causen baja por enfermedad o accidente, cualquiera que sea su causa, o por maternidad, presentarán en el ILRUV dentro del plazo de tres días, contados a partir del mismo día de la expedición, los partes médicos de baja o notificación del parto, entregados por los facultativos.

Los correspondientes partes de alta, habrán de presentarse en las 24 horas siguientes a la fecha de su expedición.

#### Capítulo IX.- Seguridad y salud laboral

##### *Artículo 24.- Prevención de riesgos laborales.*

1.- En el Centro de trabajo del ILRUV se adoptarán las medidas de seguridad e higiene que aseguren las condiciones establecidas en la normativa vigente.

2.- Los empleados tienen derecho a la protección eficaz de su integridad física y a que la Sociedad desarrolle una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, que permita la observancia y puesta en práctica de las debidas medidas de prevención de riesgos.

3.- La Sociedad facilitará a los arquitectos, delineantes y topógrafos del ILRUV la ropa necesaria para la realización de sus trabajos, Anexo II.

4.- La Sociedad elaborará, con la participación del representante de los trabajadores, un Plan que garantice la formación y la práctica adecuada en estas materias de todo el personal.

5.- Especialmente se atenderá la formación de los trabajadores que inicien en el ILRUV su vida laboral y de aquellos que cambien de puesto de trabajo o de aquellos que hayan de aplicar nuevas técnicas, nuevos equipos o nuevos materiales.

6.- El empleado estará obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada laboral.

#### Capítulo X.- Derechos sindicales.

##### *Artículo 25.- Derechos de los delegados de personal.*

Los Delegados de Personal y representantes legales de los empleados del ILRUV, tendrán todas las garantías reconocidas en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

a) No se incluirán en el cómputo de horas sindicales del representante, las actuaciones y reuniones convocadas por iniciativa del Ayuntamiento.

b) Los delegados de personal gozarán de una protección que se extiende, en el orden temporal, desde el momento de su proclamación como candidatos hasta cuatro años después del cese de su cargo de representación.

c) El ILRUV facilitará a los Delegados de Personal, tabloneros de anuncios en lugares visibles, para que bajo su responsabilidad coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar.

e) Los delegados de personal, tendrán derecho a llevar asesoramiento a todas las reuniones que se produzcan en el Ayuntamiento o la Mesa Negociadora.

#### Capítulo XI.- Faltas y sanciones.

##### *Artículo 26.- Faltas.*

1.- Los empleados del ILRUV podrán ser sancionados por los órganos competentes del Ayuntamiento de León en virtud de incumplimientos laborales, de Convenio con la graduación de faltas y sanciones que se establece en este artículo y sin perjuicio de la genérica tipificación de los incumplimientos contractuales graves y culpables que a efectos de despido disciplinario se recoge en el art. 54 del Estatuto de los Trabajadores.

2.- Las faltas disciplinarias de los empleados cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo podrán ser: leves, graves y muy graves.

a) Serán faltas leves:

1. La ligera incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.
2. El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.

3. La no-comunicación con la debida antelación de la falta justificada al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
4. Las faltas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días en un mes.
5. El descuido en la conservación de los locales, material y documentos del ILRUV.

b) Serán faltas graves:

1. La falta de disciplina en el trabajo, o de respeto debido a los superiores, subordinados o cualquier otro.
2. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo, o negligencia de la que se deriven o puedan derivar perjuicios graves para el servicio.
3. La desconsideración con el público en el desarrollo del trabajo.
4. El incumplimiento o abandono de las normas o medidas de seguridad de higiene en el trabajo establecidas, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud o integridad física del trabajador o de otros trabajadores.
5. La falta de asistencia al trabajo de hasta tres días al mes sin causa justificada.
6. Las faltas de puntualidad sin causa justificada más de cinco días y menos de diez días al mes.
7. El abandono del trabajo sin causa justificada, salvo en los supuestos de desobediencia o indisciplina por apreciarse en ellos una falta muy grave.
8. La simulación de enfermedad o accidente.
9. La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores, en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
10. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento de trabajo normal.
11. La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material y documentos del ILRUV.
12. El ejercicio de actividades profesionales compatibles, públicas o privadas, sin haber solicitado el reconocimiento de la oportuna compatibilidad.
13. La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
14. La obstaculización o impedimento del ejercicio de las funciones de sus compañeros o subordinados, así como los actos, omisiones o conductas de cualquier naturaleza dirigidos a conseguir el desprestigio de aquellos, tanto en el ámbito personal como en el laboral.
15. La realización de actos y el mantenimiento de comportamientos frecuentes que de forma reiterada y sistemática busquen premeditadamente socavar la dignidad de la persona y perjudicarla moralmente, sometiéndola a un entorno de trabajo discriminatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

c) Serán faltas muy graves:

Los incumplimientos contractuales graves y culpables, entre los que ejemplificativamente se señalan:

1. El fraude, la falsedad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas. En general, cualquier conducta constitutiva de delito doloso relacionada con el ejercicio de las funciones profesionales.
2. La manifiesta insubordinación o desobediencia individual o colectiva.
3. El falseamiento u omisión voluntarios de datos e informaciones del ILRUV, salvo tipificación expresa como falta grave, o de extremos relevantes en el cumplimiento del servicio tales como la información sobre condiciones de trabajo que determine el nacimiento de derechos retributivos.
4. La falta de asistencia al trabajo no justificada, durante más de tres días al mes.
5. Las faltas de puntualidad no justificadas diez días o más al mes, o durante más de veinte días al trimestre.
6. El ejercicio de actividades públicas o privadas incompatibles con el desempeño de trabajo para el ILRUV.
7. La utilización y difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón de su trabajo en el Centro.

8. La reincidencia en falta grave aunque sea de distinta naturaleza dentro de un período de seis meses.

9. Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, sexo, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual, en todas sus variantes.

10. El acoso o la situación en que se produce un comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado a una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad del trabajador/a, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo (Directiva 2002/73/CE).

11. El Mobbing o conjunto de comportamientos, acciones o conductas ejercidas por una o diversas personas de forma sistemática y a lo largo del tiempo, destinadas a dañar la integridad física y psicológica de una o más personas, con un desequilibrio de fuerzas, con el objetivo de destruir su reputación y sus redes de comunicación y perturbar el ejercicio de sus funciones aprovechando las deficiencias en el sistema organizativo con un objetivo final de fustigar, agobiar, reducir, acobardar, y romper la resistencia psicológica de la víctima para que abandone el lugar de trabajo mediante la baja, la renuncia o despido procedente.

12. Si unos hechos o actos fueran subsumibles en diferentes tipos disciplinarios, será aplicable el que implique la sanción disciplinaria más grave, valorándose la concurrencia a los efectos de la graduación de la sanción, que en todo caso será única.

#### *Artículo 27.- Sanciones*

1.- Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

El descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas no tendrá el carácter de sanción y se realizará con independencia de que se sancione o no la infracción disciplinaria correspondiente. Este criterio general se establece igualmente para las faltas graves y muy graves.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dos días hasta un mes.
- Suspensión del derecho de concurrir a pruebas selectivas de promoción interna o concursos de traslados por un período de uno a dos años.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de un mes y un día a tres meses.
- Inhabilitación para la promoción interna y participación en concursos de traslado por un período de dos a seis años.
- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
- Despido.

#### *Artículo 28.- Procedimiento sancionador*

1.- Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará a los representantes legales de los trabajadores del centro de trabajo al que pertenezca el actor y al interesado concediéndoles audiencia en el mismo. El procedimiento sancionador consistirá exclusivamente en la realización de dichos trámites, sin perjuicio de que puedan practicarse las diligencias de averiguación que se consideren necesarias.

2.- Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta, contados a partir de la fecha en la que la sociedad haya tenido conocimiento de su comisión, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido, en su caso, siempre que la tramitación de éste en su conjunto no supere el plazo de treinta días para las faltas graves o sesenta para las muy graves y no medie culpa del trabajador expedientado que justifique los excesos de duración.

3.- Los jefes o superiores que toleren o encubran las faltas de sus subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente habida cuenta de la

que se imponga a al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad del Centro de la acción de dichos jefes o superiores.

4.- Los empleados podrán dar cuenta por escrito, directamente o a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. El ILRUV abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

#### Capítulo XII.- Derechos fundamentales de los trabajadores

##### *Artículo 29.- Principio de igualdad*

Ambas partes se comprometen a velar por la igualdad de retribuciones para trabajos de igual valor y por la no discriminación por ninguno de los supuestos contemplados en el artículo 14 de la Constitución Española.

##### *Artículo 30.- Principio de no discriminación*

Las partes firmantes de este Convenio, se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, y, por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

##### *Artículo 31.- Planes de igualdad*

El ILRUV está obligado a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

##### *Artículo 32.- Acoso sexual y acoso por razón de sexo*

Todos los trabajadores tienen derecho a la igualdad de trato entre hombres y mujeres, a la intimidad, y a ser tratados con dignidad y no se permitirá ni tolerará el acoso sexual, ni el acoso por razón de sexo, en el ámbito laboral, asistiéndoles a los afectados el derecho de presentar denuncias.

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, constituye "acoso sexual" cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye "acoso por razón de sexo" cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

La persona víctima de acoso sexual podrá dar cuenta, de forma verbal o por escrito, a través de su representante o directamente, a la Sociedad de las circunstancias del hecho concurrente, el sujeto activo del acoso, las conductas, proposiciones o requerimientos en que haya podido concretarse y las consecuencias negativas que se han derivado o en su caso, pudieran haberse derivado. La presentación de la denuncia dará lugar a la apertura de diligencias por parte del ILRUV, para verificar la realidad de las imputaciones efectuadas e impedir la continuidad del acoso denunciado; las averiguaciones se efectuarán en el plazo de 10 días, sin observar ninguna otra formalidad que la audiencia de los intervinientes, guardando todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado, será considerada siempre falta muy grave, si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores frente al mismo y la información a la sociedad de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

##### *Artículo 33.- Acoso laboral*

Se define el acoso laboral o "Mobbing" como un conjunto de comportamientos, acciones o conductas ejercidas por una o varias personas de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, por acción u omisión, sobre una o más personas en el lugar de trabajo, destinadas a dañar su integridad física o psicológica, con el objetivo de destruir su reputación y sus redes de comunicación y perturbar el ejercicio de sus funciones con un objetivo de fustigar, agobiar, reducir, acobardar, y romper la resistencia psicológica de la víctima para que abandone

el lugar de trabajo mediante la baja, la renuncia o despido procedente. Se consideran de igual manera aquellos comportamientos, acciones o conductas con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad del trabajador/a, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

La Sociedad tomará las medidas oportunas para proteger a los empleados del ILRUV ante conductas de acoso laboral, estableciendo vías para su denuncia, para la protección de la integridad física y/o psicológica del empleado y para la amonestación y/o la imposición de sanciones a la(s) persona(s) responsable(s) del acoso.

#### *Artículo 34.- Jubilación*

La jubilación ordinaria y el régimen jurídico aplicable a la misma será el establecido en la normativa general de la Seguridad Social.

El personal del ILRUV sujeto al presente Convenio podrá acogerse a la jubilación parcial en los términos previstos en la ley.

#### *Disposición adicional primera.*

De acuerdo con el artículo 86.4 del Estatuto de los Trabajadores el presente Convenio Colectivo deroga en su integridad a los anteriormente vigentes constituyendo un todo indivisible. Sus condiciones económicas y de trabajo se reconocen y consideran más beneficiosas en su conjunto respecto a las normas convencionales anteriormente vigentes y aplicables.

Por tanto, las condiciones económicas y demás derechos anteriormente vigentes y aplicables a las relaciones laborales colectivas del personal incluido en su ámbito de aplicación, sea por imperativo legal, reglamentario o convencional, quedan absorbidas y compensadas en su totalidad por las nuevas condiciones pactadas, que se reconocen iguales o más beneficiosas en su conjunto.

En el caso de la que Autoridad Laboral, en el ejercicio de sus competencias, no considere legal alguna cláusula o artículo del Convenio, o fuera anulada total o parcialmente por la Jurisdicción Laboral, ambas partes negociarán la totalidad o parcialidad anulada: En este supuesto, y hasta la elaboración de un nuevo texto, se aplicará la normativa y Convenios anteriores.

#### *Disposición adicional segunda.*

Los atrasos, si los hubiere, derivados de la aplicación de las tablas salariales del Convenio se abonarán en el plazo máximo de treinta días, a partir de su aprobación por la Junta General de Accionistas.

#### *Disposición adicional tercera.*

El ILRUV asume el compromiso de adoptar cuantas disposiciones fuesen pertinentes para la elaboración de la relación de los puestos de trabajo (RPT), para posibilitar la promoción interna y la valoración de los puestos de trabajo, incluido el Complemento Específico de cada uno de los empleados de la Sociedad.

El objetivo de la valoración de los puestos de trabajo será la determinación y análisis de las tareas realizadas en todos y cada uno de los puestos de trabajo y, en su caso, la reasignación de dichas tareas para lograr una racionalización de la organización y estructura de la plantilla que redunde en un más eficaz cumplimiento de las funciones encomendadas a la sociedad, así como la valoración de unos puestos respecto de otros a fin de poder determinar de manera objetiva la mayor o menor dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad y penosidad.

Si como consecuencia de la valoración algún puesto de trabajo resulta con una retribución superior a la que percibe actualmente, esta diferencia le será incrementada en sus retribuciones. En caso contrario, que el resultado sea inferior a su retribución actual, esta será absorbida con un Complemento Personal Transitorio.

#### *Disposición adicional cuarta.*

Los cambios producidos en la legislación Estatal, Autonómica o en la propia Administración del Ayuntamiento de León, serán de aplicación directa en la materia objeto del presente Convenio y producirán su modificación automática del mismo, sin perjuicio de que sea trasladado de forma expresa.

#### *Disposición adicional quinta.*

En el texto del Convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existente, al efecto de no realizar una escritura y lectura demasiado compleja.

*Disposición transitoria. Única*

Todos los derechos económicos y demás retribuciones que vinieran percibiendo los trabajadores serán sustituidos por las retribuciones y conceptos contemplados en este Convenio y esta adaptación no supondrá una modificación de condiciones salariales.

*Disposición final primera.- Derecho supletorio.*

En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la Ley de Bases de Régimen Local; Legislación del Estado y de la Comunidad Autónoma de Castilla y León; Estatuto de los Trabajadores; Ley Orgánica de Libertad Sindical; Ley de Conciliación de vida Laboral y Familiar; Ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; Acuerdo Marco de la FRMP para el personal de la Administración Local de Castilla y León de 2003; La Directiva Europea 1999/70/CE del Consejo de 28 de junio de 1999 y en todo lo que en cada momento establezca la legislación vigente.

*Disposición final segunda.- Comisión de seguimiento.*

Dentro de los 30 días siguientes a la firma del presente Convenio, se constituirá la Comisión de seguimiento, formada por cuatro miembros, dos de los cuales representarán a la parte Social y los otros dos a la Corporación.

La Comisión designará de mutuo acuerdo entre sus miembros, un Presidente y un Secretario. Los acuerdos adoptados tendrán carácter vinculante para ambas partes, pudiendo estar asistidas por asesores.

Ambas partes podrán poner en conocimiento de la Comisión de seguimiento cuantos conflictos, irregularidades y discrepancias puedan suscitarse de la interpretación y aplicación del presente Convenio, a fin de que la Comisión emita dictamen sobre el particular y consecuentemente pueda utilizar las acciones o medios regulados legalmente.

El personal del ILRUV comprendido en el ámbito de la aplicación del presente Convenio y la Sociedad, una vez agotados sin acuerdo los trámites de interpretación y solución de discrepancias sobre la aplicación del presente Convenio ante la comisión paritaria, se someterán a los procedimientos de la III Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León y Determinados Aspectos de la Negociación Colectiva de Castilla y León, se efectuó por Resolución de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales de 21 de Febrero de 2019.(BOCyL nº 43, de 4 de marzo de 2019).

*Disposición final tercera.*

Las discrepancias que puedan surgir en el período de consultas para la no aplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente Convenio, a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, serán resueltas por la Comisión de seguimiento del mismo, quién dispondrá de un plazo de siete días para pronunciarse. En caso de desacuerdo en la Comisión de seguimiento, se acudirá al procedimiento de mediación establecido en el III Acuerdo interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León y determinados Aspectos de la Negociación Colectiva de Castilla y León.

Los acuerdos adoptados tendrán carácter vinculante para ambas partes.

## ANEXO I

## TABLA SALARIAL DEL PERSONAL LABORAL DEL ILRUV 2021

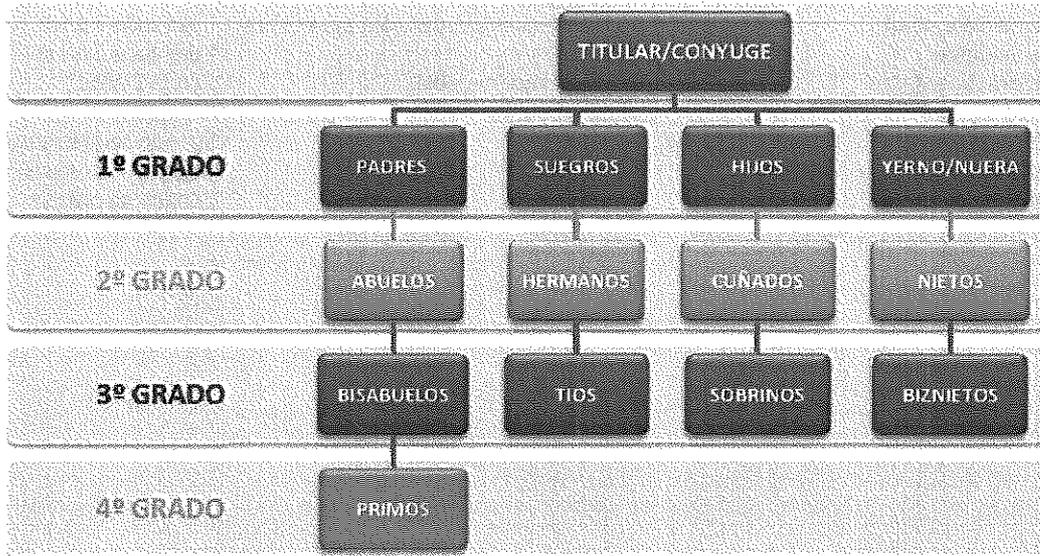
Categoría	Salario base	Complemento destino	Complemento específico	Total
Arquitecto	grupo I 1.214,39	Nivel 28 911,48	763,97	2.889,78 €
Gestor administrativo	grupo II 1.050,06	Nivel 22 558,28	353,91	1.962,20 €
Jefe de primera	grupo III 788,42	Nivel 20 481,48	655,62	1.925,48 €
Delineante	grupo III 788,42	Nivel 18 432,32	370,67	1.591,35 €
Administrativo	grupo III 788,42	Nivel 18 432,32	238,27	1.458,95 €
Auxiliar administrativo	grupo IV 656,18	Nivel 16 383,19	176,66	1.215,98 €

## ANEXO II

## VESTUARIO DE LOS TRABAJADORES DEL ILRUV

Prenda	Características	Periodicidad
Traje de trabajo /buzo o pantalón y casaca	Color azul con anagrama municipal	2 al año
Botas de Seguridad	Col especiales Especiales para obras	1 par cada 2 años
Botas de agua		1 par cada 2 años
Cazadora de invierno	Anorak impermeable	1 cada 2 años
Traje de agua	Impermeable	1 cada dos años
Guantes de trabajo		Cuando se precisen
Casco		Cuando se precise
Chaleco reflectante		Cuando se precise

ANEXO III  
GRADOS DE CONSAGUINIDAD Y AFINIDAD



## Comisión negociadora

Y en prueba de conformidad con cuanto antecede y de obligarse en su más exacto cumplimiento, firman el presente Convenio Colectivo los representantes del Ayuntamiento con la expresa advertencia de la necesidad de que el documento sea ratificado por el Ayuntamiento en Pleno, y la representante y Asesor del Delegado de Personal, con la expresa manifestación de que con sus firmas obligan a todo el personal laboral del ILRUV del Ayuntamiento de León, dada la representación que los mismos tienen otorgada por su mandato.

## Firmas:

Fdo. D. Luis Miguel García Copete  
Concejal de Desarrollo Urbano (PSOE)

Fdo. D<sup>a</sup>. Vera López Álvarez  
Concejala de Bienestar Social y Juventud (PSOE)

Fdo. D<sup>a</sup>. Ana M<sup>a</sup> Franco Astorgano  
Representante del PP

Fdo. D<sup>a</sup> M<sup>a</sup> Teresa Fernández González  
Representante de la UPL

Fdo. Ana Isabel Guayo Álvarez  
Representante de los Trabajadores de ILRUV (UGT)

Fdo. Roberto Rodríguez Pereira  
Jefe del Servicio de Gestión de RRHH  
(asesor)

Fdo. Gabriel Menéndez Rubiera  
Interventor (asesor)

En León a, 5 de mayo de 2021.–Firmado: Benedicto Diez Puente, asesor de la FeSP-UGT de León.

33214

