

los lugares con menos vegetación y siempre evitando la tala de árboles.

— En las maniobras de izado de apoyos y regulado y tendido de conductores, se prestará especial atención a no dañar las copas de los árboles, teniendo la precaución de mantener siempre los materiales elevados sobre las copas y usando medios para alejarlos si fuera preciso.

— Para la ubicación de las bobinas a lo largo de la línea, se usarán los mismos sitios que previamente se utilizaron en el montaje de los apoyos evitando una duplicidad de zonas de almacenaje que puedan dañar a la vegetación existente.

— No se afectará a cauces fluviales con motivo de realizar las excavaciones necesarias para el anclaje de los apoyos, respetándose zonas de servidumbre públicas.

— Para minimizar el riesgo de electrocución y colisión para la avifauna, el presente proyecto cumple las prescripciones técnicas establecidas en el Decreto 47/2004, sobre las condiciones técnicas que deben cumplir las instalaciones eléctricas en la Comunidad Autónoma de Extremadura.

— Dada la especial importancia de la zona para determinadas especies de avifauna y a efectos de disminuir sensiblemente el impacto producido por colisión se recomienda la colocación fundamentalmente de medias anticollisión a lo largo de las zonas pseudoestepáricas y adehesadas localizadas a lo largo de nuestro trazado.

— Una vez finalizada la obra se procederá a la limpieza general de las áreas afectadas, retirando todas las instalaciones temporales, así como todo tipo de desechos, restos de maquinaria y escombros, depositándolos en vertederos controlados e instalaciones adecuadas para su tratamiento.

El “Documento Síntesis” incluye la Propuesta de Restauración, en el supuesto que la obra se cierre y la planta deje de explotarse. Se dismantelará y retirará de la finca la turbina generadora de electricidad, el depósito de gas y los depósitos de agua y todos los colectores deberán dismantelarse y retirarse en un periodo inferior a nueve meses desde la finalización de la actividad. Igualmente se eliminará toda la superficie pavimentada del campo solar que se recubrirá con tierra vegetal enriquecida con semillas de especies similares a las observadas en la zona. Se completará la restauración con la plantación de encinas de densidad 30 individuos por Ha al azar. Los edificios de control y oficinas se transformarán en un centro de interpretación de la naturaleza y de recuperación de especies autóctonas. A efectos formales, se considerará la planta como abandonada cuando durante un año no se genere energía útil o cuando así lo exprese el Titular.

Como medidas de seguimiento y control, el titular elaborará un protocolo para la detección y corrección de vertidos, se comprobará regularmente el nivel de decibelios, se realizarán medidas periódicas de temperatura y radiación, se hará un seguimiento de la calidad de las aguas superficiales y subterráneas, a intervalos semanales se harán medidas de pH y temperatura de agua de los tanques, se llevará a cabo un exhaustivo control de la evacuación de lodos, se comprobará que la explotación se ajusta en todo momento a la norma legal vigente en materia medioambiental y se compromete a introducir las mejoras necesarias para ajustarse a la legislación. Se realizarán dos tipos de auditorías una interna, en la que se compruebe que se observan todos los condicionantes técnicos y ambientales necesarios para el funcionamiento sin perjuicio del medio natural y otra auditoría externa por medio de un equipo independiente y externo que verifique el correcto cumplimiento de todos los condicionantes.

Como conclusión al hacer una evaluación conjunta del proyecto Extresol-I, se encuentran algunas actuaciones impactantes, cuya magnitud e importancia, en la consideración global del proyecto no son alarmantes ya que son paliadas con las medidas correctoras. La creación de empleo y la implantación de una nueva actividad productiva será beneficiosa desde todo punto de vista.

Los Anexos que incluye son: I) Información ambiental auxiliar, II) Matriz de Identificación de Impactos, III) Matrices de valoración de Impactos (Importancias), IV) Matriz de Importancias, V) Matriz de Índices de Impacto Ambiental, VI) Matriz de Síntesis y VII) Documentación Gráfica.

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y TRABAJO

RESOLUCIÓN de 19 de octubre de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro y se dispone la publicación del Convenio Colectivo para el personal laboral de la Mancomunidad Intermunicipal de La Vera. Expte.: 10/029/2006.

VISTO el contenido del Convenio Colectivo para el personal laboral de la Mancomunidad Intermunicipal de La Vera, (código de convenio 1001112), suscrito con fecha 03-05-2005, de una parte por los representantes de la Mancomunidad, en representación de la empresa y, de otra por los Delegados de Personal y Delegados Sindicales de U.G.T. y CC.OO. en representación de los trabajadores;

y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (B.O.E. de 29-03-1995); art. 2. del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (B.O.E. 06-06-1981); Decreto 22/1996, de 19 de febrero, de distribución de competencias en materia laboral (D.O.E. 27-2-1996), esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Trabajo, con notificación de ello a las partes firmantes.

Segundo. Disponer su publicación en el boletín oficial correspondiente.

Mérida, a 19 de octubre de 2006.

El Director General de Trabajo,
JOSÉ LUIS VILLAR RODRÍGUEZ

CONVENIO LABORAL ENTRE LA MANCOMUNIDAD INTERMUNICIPAL DE LA VERA Y EL PERSONAL TRABAJADOR DE LA MISMA 1-1-2006

ÍNDICE DE CONVENIO DE LA MANCOMUNIDAD INTERMUNICIPAL DE LA VERA Y EL PERSONAL TRABAJADOR DE LA MISMA

CAPÍTULO I: Disposiciones generales

- Artículo 1. Objeto
- Artículo 2. Ámbito personal
- Artículo 3. Ámbito temporal
- Artículo 4. Ámbito territorial
- Artículo 5. Comisión paritaria

CAPÍTULO II: Jornada y régimen de trabajo

- Artículo 6. Jornada de trabajo
- Artículo 7. Descansos
- Artículo 8. Horario de verano
- Artículo 9. Vacaciones de verano

CAPÍTULO III: Comisiones de servicios

- Artículo 10. Comisiones de servicios

CAPÍTULO IV: Promoción profesional

- Artículo 11. Promoción interna

Artículo 12. Formación profesional

CAPÍTULO V: Retribuciones salariales

Artículo 13. Retribuciones salariales:

- a) Retribuciones básicas
- b) Las retribuciones complementarias.

Artículo 14. Cláusula de revisión salarial

Artículo 15. Pagas extraordinarias

Artículo 16. Formas de pago y liquidación

Artículo 17. Reconocimiento de servicios transitorios e indemnizaciones por razón del servicio

Artículo 18. Gratificaciones y servicios extraordinarios

Artículo 19. Ayudas especiales

Artículo 20. Enfermedad, accidentes y jubilaciones

Artículo 21. Licencias y permisos retribuidos

Artículo 22. Licencia y permisos no retribuidos

Artículo 23. Otras licencias

Artículo 24. Excedencias:

- a) Voluntaria
- b) Forzosas

CAPÍTULO VI: Fomento de empleo

Artículo 25. Jubilación anticipada

Artículo 26. Minusválidos

Artículo 27. Estudios académicos y formación profesional

CAPÍTULO VII: Provisión de vacantes, contratación e ingresos

Artículo 28. Conversión de plazas temporales en fijas

Artículo 29. Procedimiento de provisión de vacantes

Artículo 30. Sistema de selección para provisión de vacantes

Artículo 31. Turno de ascenso

CAPÍTULO VIII: Seguridad e higiene en el trabajo

Artículo 32. Formulación del plan de seguridad, salud laboral y condiciones de trabajo

CAPÍTULO IX: Garantías sindicales

Artículo 33. Secciones sindicales

Artículo 34. Facultades de la representación colectiva

Artículo 35. Garantías del delegado sindical o representante de los trabajadores

Artículo 36. De las secciones sindicales

Artículo 37. Competencias y representación colectiva

Artículo 38. Competencias del representante de los trabajadores o delegado sindical

CAPÍTULO X: Régimen disciplinario

Artículo 39. Régimen disciplinario

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA

SEGUNDA

TERCERA

CUARTA

QUINTA

SEXTA

SÉPTIMA

DISPOSICIÓN FINAL

RETRIBUCIONES Y ACUERDOS RETRIBUTIVOS 2005-2006-2007

CONVENIO DE LA MANCOMUNIDAD INTERMUNICIPAL
DE LA VERA Y EL PERSONAL TRABAJADOR DE LA MISMA

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto y partes que lo conciertan.

1-1. El presente convenio tiene como objeto principal la regularización de las relaciones laborales entre la Mancomunidad Intermunicipal de La Vera y los empleados a su servicio.

1-2. Representantes de la empresa: Tres miembros elegidos mediante acuerdo plenario (entre los cuales figura el Presidente de la Mancomunidad Intermunicipal de La Vera) y por parte de los trabajadores: Delegados sindicales de U.G.T. y Comisiones Obreras y representantes de los trabajadores.

Artículo 2. Ámbito Personal.

1. Los acuerdos contenidos en el presente convenio de condiciones afectan a todo el personal laboral (fijo o temporal).

2. Los presentes acuerdos tienen carácter de convenio colectivo para los trabajadores en régimen de derecho laboral en la Mancomunidad de La Vera (M.I.V.).

Artículo 3. Ámbito temporal.

1. Los presentes acuerdos tendrán una duración un año natural a partir de la fecha de puesta en vigor del mismo.

2. Este convenio se prorrogará tácitamente por años naturales en el supuesto de que no sea objeto de denuncia por alguna de las partes, con al menos dos meses de antelación a su finalización.

3. Denunciado el convenio y hasta tanto se logra un nuevo acuerdo expreso, se mantendrá en vigor en todo su contenido.

4. Vinculación a la totalidad.

A) Las condiciones establecidas en el presente Convenio, tanto normativo como retributivo, forman un todo orgánico e indivisible.

B) En el supuesto de que fuese anulado o modificado alguno de sus preceptos, por la Jurisdicción competente, el Convenio devengará ineficacia en los Capítulos, artículos, y apartados que se van afectados.

Si dicha ineficacia supera en un tercio el articulado del Convenio, o la importancia del precepto anulado así lo requiere, se revisará en su totalidad.

Artículo 4. Ámbito Territorial.

1. Este Convenio será de aplicación en el centro de trabajo actualmente dependiente de la Mancomunidad Intermunicipal de La Vera, así como los que puedan crearse en el futuro, aunque tanto unos como otros no estén en el término de la Mancomunidad Intermunicipal de La Vera, si en ellos prestan servicios empleados de la Mancomunidad. Siendo el territorio de la M.I.V. el compuesto por los siguientes municipios: Aldeanueva de la Vera, Arroyomolinos de la Vera, Collado, Cuacos de Yuste, Gargüero, Garganta la Olla, Guijo de Santa Bárbara, Jaraíz de la Vera, Jarandilla de la Vera, Losar de la Vera, Madrigal de la Vera, Pasarón de la Vera, Robledillo de la Vera, Talaveruela de la Vera, Tejeda de Tiétar, Torremenga, Valverde de la Vera, Viandar de la Vera, Villanueva de la Vera.

Artículo 5. Comisión Paritaria.

1. En el término de quince días contados desde la publicación del presente convenio se constituirá una Comisión de Control y Seguimiento del convenio.

2. La Comisión tendrá una composición paritaria integrada por igual número de miembros de la M.I.V. y representación legal de los trabajadores (Delegado de personal y delegados de las centrales sindicales firmantes del mismo).

3. Esta Comisión asumirá funciones de interpretación, estudio y vigilancia de lo pactado, el seguimiento del desarrollo de cuantos temas integran el contenido del convenio y los demás cometidos específicos que le asignen en el mismo.

4. Se reunirá a petición o a instancias de cualquiera de las partes. La petición de la convocatoria habrá de hacerse por cualquiera de las partes con una antelación mínima de 2 días, con indicación de los asuntos a tratar.

5. Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por mayoría simple (mitad más uno) y tendrán carácter vinculante por ambas partes, dándose publicidad debida y necesaria.

6. Esta Comisión Paritaria podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesoramiento en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

CAPÍTULO II JORNADA Y RÉGIMEN DE TRABAJO

Artículo 6. Jornada de trabajo.

1. La jornada laboral básica se establecerá en 35 horas semanales. Esta jornada se desarrollará preferentemente de lunes a viernes de 8,00 a 15,00 horas. La Jornada laboral será susceptible de variación por la naturaleza de cada servicio.

2. El horario de trabajo se mantendrá en las siguientes condiciones generales:

a) La parte principal del horario llamado fijo o estable será de 6 horas diarias de obligada concurrencia para todo el personal entre las ocho horas y treinta minutos y las catorce treinta horas. Se podrán establecer, por razones de servicio y previa negociación, otras horas de entrada y salida.

b) La parte variable del horario, constituida por la diferencia entre treinta horas y las que se establezcan como horario semanal en el calendario laboral, se podrá cumplir a voluntad del trabajador de siete y media a ocho y media de la mañana y de las catorce treinta a las diecisiete horas, de lunes a viernes.

c) Trabajadores del Servicio de Recogida de Residuos Sólidos.

Para todo el personal adscrito a este servicio la jornada de trabajo será de 36 horas semanales, de lunes a sábado, siendo jornada continuada.

HORARIO:

— Diurno (de mañana): De lunes a sábados desde las 6,00 horas hasta las 12,00 horas.

— Nocturno: De lunes a sábados desde las 24,00 h. a las 6,00 horas.

— Diurno (de tarde): Si por cuestiones de servicio se viera la necesidad de crear un nuevo turno, se podrá contratar el personal necesario para ello, a fin de que se pueda prestar el servicio en horario de 15 a 21 horas.

d) Para los trabajadores del Servicio Social de Base, la jornada efectiva de trabajo será de 9,00 a 15,00 horas, siendo considerada de 8,00 a 9,00 horas como compensación de desplazamiento de ida y vuelta para todos los trabajadores independientemente de los núcleos de atención que le fueren asignados.

Artículo 7. Descansos.

Todo el personal acogido a este convenio disfrutará de un periodo de:

1. 30 minutos de descanso diario.

2. Descanso semanal de dos días ininterrumpidos (sábado y domingo).

(Salvo basura que se aplicará el punto c del artículo 6)

Artículo 8. Horario de verano.

Durante el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, ambos inclusive, la jornada se reducirá en 1 hora la finalización de la misma, quedando de 8,00 h. a 14 horas. Salvo el Servicio de Recogida de Residuos Sólidos Urbanos que se aplicará el punto c del artículo 6).

Artículo 9. Vacaciones anuales.

1. Todos los empleados públicos tendrán derecho, por año completo de servicios, a disfrutar de una vacación retribuida, de un mes natural o de 22 días hábiles anuales, a elección del empleado público, o a los días que corresponda proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos.

Asimismo, tendrán derecho a un día hábil adicional al cumplir 10 años de servicio, añadiéndose un día hábil más al cumplir los 15, 20, 25 y 30 años de servicio respectivamente. Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al del cumplimiento de los años de servicio señalados.

A los efectos previstos en el presente artículo, no se considerarán como días hábiles los sábados.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente de forma continuada entre los meses de julio y septiembre, ambos inclusive. El empleado público que no disfrute sus vacaciones, por necesidades exclusivamente del servicio entre los meses de julio a septiembre o al fraccionamiento de las mismas, tendrá cinco días hábiles más de permiso.

2. Las vacaciones anuales se podrán disfrutar, a solicitud del trabajador, a lo largo de todo el año en periodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, siempre que sea compatible con las necesidades del servicio.

3. Antes de dos meses del comienzo de las vacaciones se confeccionará el calendario vacacional por la jefatura de los diferentes servicios, debiendo ser negociado con los Sindicatos representados en el Centro. Las vacaciones serán concedidas procurando complacer al empleado público en cuanto a la época del disfrute, debiendo, en cualquier caso, existir acuerdo entre el personal de la misma dependencia. En caso de no existir acuerdo, se procederá por el turno rotatorio establecido. Caso de no existir se hará por sorteo, en principio, y las nuevas incorporaciones serán los últimos en elegir en el primer año.

4. El periodo de baja por enfermedad será computado como tiempo de trabajo a los efectos de determinar el número de días de vacaciones que le corresponde disfrutar al empleado público dentro del año. Si al comienzo o durante el periodo de disfrute de sus vacaciones el empleado público pasara a la situación de baja por enfermedad, mínimo cinco días, no se computará como disfrute de vacaciones, debiendo ponerlo en conocimiento del servicio que, a su vez, deberá comunicarlo a los Servicios de Personal dentro de los dos días laborables siguientes para poder disfrutar dentro del año el resto de las vacaciones que le queden. En todo caso, se tendrán por disfrutadas las vacaciones si, como consecuencia de la situación de baja por enfermedad del empleado público, termina el año natural (se considera a estos efectos hasta el 15 de enero del año siguiente) o causa baja definitiva en la entidad sin haberlas disfrutado.

5. El empleado público de nuevo ingreso disfrutará dentro del año de su nombramiento la parte proporcional de vacaciones correspondientes desde la fecha de su ingreso hasta el fin de año o hasta la terminación del plazo para el que fue nombrado. Si éste ha de producirse, dentro del año a razón de dos días y medio por mes trabajado.

6. Las vacaciones no podrán ser compensadas en metálico salvo las excepciones recogidas en el apartado siguiente. Durante las mismas no se podrán realizar servicios extraordinarios, turnos dobles o guardias.

7. El empleado público que cese por voluntad propia en las condiciones legalmente establecidas, finalice el periodo por el que fue nombrado o sea separado del servicio, tendrá derecho al disfrute de las vacaciones correspondientes o, en su caso, a que se le incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el periodo de tiempo trabajado dentro del año, liquidación que podrá ser tanto positiva como negativa.

En caso de que el empleado público cesase por jubilación o fallecimiento y no hubiere disfrutado las vacaciones que le correspondiesen tendrá derecho a que se le incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el periodo de tiempo trabajado dentro del año. Asimismo, en caso de fallecimiento, se le incluirán, a efectos de liquidación, todos los días acumulados y que la M.I.V. fuera deudora para con el trabajador.

CAPÍTULO III COMISIONES DE SERVICIOS

Artículo 10. Comisiones de servicios.

A efectos de la presente norma, se entiende por comisión de servicio el cumplimiento de jornada o trabajo extraordinarios en lugar u horario distinto al establecido con carácter general.

Todas las comisiones de servicio deberán ser previamente autorizadas por el Presidente de la Mancomunidad, o bien ordenadas por el mismo.

Las solicitudes de autorización para comisión de servicio se presentarán ajustadas al modelo n.º 1 (Modelo de solicitud de autorización para comisiones de servicios) que figura en el Anexo I, con antelación mínima de 24 horas, siempre que ello sea posible y, en todo caso, antes de iniciar el desplazamiento.

Se entenderá concedida la autorización cuando el trabajador no reciba contestación alguna.

Asimismo, todos los meses se presentará cumplimentada, en caso de existir comisiones de servicio la Hoja n.º 2 (Modelo de relación mensual de comisiones de servicios) del Anexo II, donde se relacionarán todas las comisiones así como el asunto que les requiera y el número de horas extraordinarias que se deriven de éstas.

Sin perjuicio de la responsabilidad en que pudieran incurrir, los trabajadores que realicen comisiones de servicio sin ajustarse al procedimiento que se establece no tendrán derecho a percibir la indemnización correspondiente.

CAPÍTULO IV PROMOCIÓN PROFESIONAL

Artículo 11. Promoción interna.

Los criterios generales en materia de promoción se adecuarán a lo establecido en el acuerdo sobre condiciones de trabajo en la Función Pública, firmado entre Administración y Sindicatos de 15 de septiembre de 1994 (B.O.E. 20/9/1994) teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

- La promoción deberá ser instrumento para incrementar la capacidad de trabajo de los empleados y, en definitiva, sus niveles de motivación e integración.
- La promoción se deberá basar en el esfuerzo profesional e historial profesional, la carrera, la formación y cualificación adquiridas, debiendo ser también objeto de consideración la antigüedad.
- Los procesos de promoción se efectuarán separados de los de ingreso, en convocatorias independientes.

La Mancomunidad Intermunicipal de La Vera se compromete a que las vacantes que se produzcan en la plantilla, o las plazas que sea posible de las convocadas en la Oferta Pública, sean cubiertas a través del sistema de promoción interna. A las convocatorias para la cobertura de plaza mediante este sistema, podrá presentarse todo el personal de la Mancomunidad siempre y cuando reúnan los requisitos exigibles para acceder a la plaza en cuestión.

CATEGORÍAS PROFESIONALES

A estos efectos se establecen los siguientes grupos profesionales, en aquellos casos en donde no exista definición por convenios administrativos de ámbito superior:

- Grupo A: Titulados superiores.
- Grupo B: Titulados de grado medio.
- Grupo C: Titulados de Bachiller, B.U.P., F.P. de 2.º grado, o equivalentes a los anteriores.
- Grupo D: Graduado escolar, F.P. de 1.º Grado o equivalentes.
- Grupo E: Certificado de escolaridad o equivalentes.

La plantilla de trabajadores de la Mancomunidad Intermunicipal de La Vera actualmente es la siguiente:

- Arquitecto
- Arquitectos Técnicos
- Delineante
- Trabajadoras Sociales
- Administrativo (oficial de primera)
- Auxiliares administrativos
- Encargado
- Conductores
- Maquinistas
- Gestor Cultural y Animadores Socio-Culturales
- Personal de limpieza
- Todas aquellas que pudieran crearse

Corresponde a la Mancomunidad Intermunicipal de La Vera, aprobar anualmente a través de sus Presupuestos, como documento anexo a él, la plantilla de personal que deberá contener todos los puestos de trabajo debidamente clasificados.

La creación, modificación y supresión de cualquier puesto de trabajo contemplado en la plantilla de trabajadores, se informará a los representantes de los mismos en la reunión de la Comisión Paritaria, analizando cada caso cuando sea posible.

Artículo 12. Formación profesional.

Para facilitar la formación y el reciclaje profesional la Mancomunidad se compromete a adoptar las siguientes medidas concretas:

- a) Concesión de un mínimo de 20 horas y un máximo de 80 horas anuales para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, cuando el mismo lo organice otra institución pública o privada distinta de la Mancomunidad Intermunicipal de La Vera y el contenido del mismo esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o su carrera profesional en la Mancomunidad.
- b) Concesión de permiso no retribuido, de una duración máxima de tres meses, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan.
- c) En aquellos cursos que gestione o imparta directamente la Mancomunidad Intermunicipal de La Vera será obligada la asistencia a los mismos, de aquellos trabajadores a los que les afecte directamente a la adecuación a su puesto de trabajo, siempre que

estos se impartan en horario laboral y sea requerida su asistencia por la propia Mancomunidad Intermunicipal de La Vera.

CAPÍTULO V RETRIBUCIONES SALARIALES

Artículo 13. Retribuciones salariales.

A) Retribuciones básicas:

1. Salario base. Es el sueldo que corresponde al trabajador según grupo profesional.

2. Complemento de antigüedad. El complemento de antigüedad cada tres años de servicios, con carácter general para todas las categorías, será de 26,50 € al mes.

Los trienios se percibirán el día primero del mes en que el trabajador cumpla tres años de antigüedad o múltiplo de tres, siendo abonables de oficio. No obstante, a efectos de cómputo de los nuevos trienios, se considerará como fecha inicial la del último complemento de antigüedad perfeccionado, cualquiera que sea su periodicidad.

En el supuesto de que no se hubieren reconocido trienio alguno para el concepto de antigüedad, habiéndose cumplido los requisitos exigidos, éstos tendrán carácter retroactivo desde que el trabajador procedió a la firma del contrato inicial.

En las pagas extraordinarias se pagará por la Mancomunidad el trienio completo que se haya perfeccionado con anterioridad a la fecha de devengo de dicha paga.

3. Para hacer frente al pago mensual de las nóminas de todo el personal en los casos en que se produzca falta de liquidez en caja por problemas transitorios de Tesorería, la Mancomunidad con suficiente antelación, estará obligada a concertar una operación de Tesorería con cualquier entidad bancaria para hacer frente al pago preferente de todas las nóminas. En caso de incumplimiento por parte de la entidad de lo establecido en esta cláusula, los trabajadores tendrán derecho a que le sea abonado en nómina los intereses que resulten de aplicar el interés de demora establecido con carácter anual en la Ley General de Presupuesto.

B) Las retribuciones complementarias:

Son retribuciones complementarias:

- Complemento de destino.
- Complemento específico.

Complemento de destino:

1. El complemento de destino, se comenzará a aplicar a partir de la fecha que acuerde la mesa específica de retribuciones y empleo creada en la disposición adicional sexta de este convenio.

2. Los puestos de trabajo se clasificarán en 5 niveles:

Grupo A: 27

Grupo B: 25

Grupo C: 22

Grupo D: 18

Grupo E: 14

3. La cuantía del complemento de destino que corresponde a cada nivel de puesto de trabajo será la que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los funcionarios públicos, o en su caso, norma que lo sustituya.

Complemento específico:

1. La valoración, así como la fijación de la cuantía del complemento específico deberá realizarse preceptivamente con los representantes de los trabajadores, atendiendo a la normativa del ámbito laboral y los conceptos previstos en la Ley 30/1984, o cualquier otra norma que lo modifique o sustituya.

2. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares mencionadas en el apartado anterior que puedan concurrir en el puesto de trabajo.

3. El establecimiento o modificación del complemento específico exigirá, con carácter previo, que por la Mancomunidad Intermunicipal de La Vera se efectúe una valoración del puesto de trabajo atendiendo a las circunstancias expresadas en el apartado 1 de este artículo. Efectuada la valoración, el Pleno de la Mancomunidad, al aprobar o modificar la relación de puestos de trabajo determinará aquellos a los que corresponde un complemento específico, señalando su cuantía.

4. El complemento específico en atención a la especial dificultad técnica y su aplicación lo determinará la valoración del puesto de trabajo y retribuirá la especial formación, la especial habilidad manual y aquellas circunstancias que excedan de las propias del puesto base.

5. El complemento específico en atención a la responsabilidad, lo determinará la especial responsabilidad sobre personas, la imagen, la seguridad, bienes servicios y repercusión de errores.

6. El complemento específico en atención a la peligrosidad o penosidad y su aplicación, lo determinará la valoración del puesto de trabajo y lo retribuirá:

- a) La toxicidad.
- b) El esfuerzo físico.
- c) El contagio.
- d) La turnicidad.
- e) La nocturnidad.
- f) El trabajo a la intemperie.
- g) Domingos y festivos.
- h) Jornada partida.
- i) Uso de armas de fuego.

La toxicidad, esfuerzo físico, contagio y trabajos a la intemperie, estarán supeditados a que la dedicación a estas actividades sea continuada y en un horario superior a media jornada.

Se entiende por nocturnidad los trabajos que coinciden tres o más horas con el horario comprendido entre las 22 horas y las 8 horas del día siguiente, a excepción de que el trabajo sea a turno fijo o el trabajador lo solicite.

Se entiende por turnicidad los trabajos que se realicen:

- 1) En turno fijo, pero no descanso fijo.
- 2) Mañana fijo y no se descansen todos los fines de semana.
- 3) Turno mañana y tarde.
- 4) Turno de mañana y/o tarde y noche.
- 5) Formarán, asimismo, parte del complemento específico los siguientes conceptos:
 - a) Domingos y festivos.
 - b) Jornada partida.
 - c) Plena disponibilidad.

Se aplicará el concepto de domingos y festivos a los trabajadores que por necesidades del servicio tengan que realizarlo en estos días con carácter periódico.

Se entiende por jornada partida los trabajos realizados en mañana y tarde.

En la plena disponibilidad se considera incluida la realización de un máximo de 60 horas. En caso de que un trabajador con plena disponibilidad realice más de 60 horas de servicios extraordinarios, se deducirán éstas en el cómputo de horas anuales que se lleve a cabo.

7. Las cuantías de los conceptos que integran el complemento específico se incrementarán anualmente de acuerdo con la subida que experimenten todos los conceptos retributivos de la Mancomunidad Intermunicipal de La Vera.

Artículo 14. Cláusula de revisión salarial.

Las retribuciones de todo el personal se incrementarán anualmente con arreglo al porcentaje establecido con carácter general en la Ley General de Presupuestos del Estado para todo el personal incluido en su ámbito de aplicación.

Artículo 15. Pagas extraordinarias.

Las pagas extraordinarias serán dos al año al 100% de la cuantía de la retribución de una mensualidad, compuesta por retribuciones básicas y complementarias. El abono de las pagas extraordinarias se efectuará en los meses de junio y diciembre.

El trabajador que haya ingresado o cesado en el transcurso del año, se le abonará proporcionalmente el tiempo de servicios prestados computándose la fracción de un mes como mes completo.

Los trabajadores que presten sus servicios en jornada inferior a la normal o por horas, tienen derecho a percibir las citadas gratificaciones en proporción a la jornada que efectivamente realizan.

Artículo 16. Formas de pago y liquidación.

- a) El pago del salario base más los complementos expresados con anterioridad se efectuará durante la jornada laboral del último día del mes devengado.
- b) El pago de las pagas extraordinarias se efectuará antes del 20 de junio y del 20 de diciembre.
- c) La Mancomunidad estará obligada a que la retribución del personal laboral se documente de forma adecuada en recibos y horas de salario, que será el modelo oficial, con especificación de percepciones y descuentos.

Artículo 17. Reconocimiento de servicios transitorios e indemnizaciones por razón del servicio.

- a) Si durante la vigencia de este convenio, por razón del servicio, algún trabajador realiza trabajos de superior categoría a la suya, éste recibirá automáticamente la cuantía económica asignada a ese puesto de trabajo.

En ningún caso podrá ser obligado a realizar dichas funciones sin percibir dichos emolumentos.

b) Si por circunstancias excepcionales la Mancomunidad decidiese que un trabajador realice funciones de inferior categoría, sería previo acuerdo con el trabajador y sin menoscabo de sus haberes económicos.

2. Indemnización por razón del servicio:

a) No se establecen dietas; los gastos ocasionados por razón del servicio serán abonados mensualmente previa presentación de facturas, una vez aprobados por el órgano competente.

b) Desplazamientos en vehículos propios: 0,22 €.

c) Transporte público: Se abonará el importe del billete.

Será de aplicación, en caso de duda, todo lo establecido en esta materia en el R.D. 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón de servicio.

Artículo 18. Gratificaciones y servicios extraordinarios.

1. Los trabajos extraordinarios realizados fuera de la jornada laboral serán compensados en la forma siguiente:

a) Las horas extras de lunes a viernes desde las 8 hasta las 20 horas al 150% del precio hora.

— Las horas extras en días festivos o nocturnas serán compensadas al 200% del precio hora. (sábados y domingos).

— Las horas extras en días festivos y nocturnas serán compensadas al 250% del precio hora.

b) También podrán ser compensadas, previo acuerdo con el trabajador en la misma cuantía en tiempo libre:

— Por cada hora extra de lunes a viernes desde las 8 hasta las 20 horas, dos horas libres por hora trabajada.

— En festivos o nocturnos, tres horas por hora trabajada. (sábados y domingos).

— En festivos y nocturnos cuatro horas por hora trabajada.

Artículo 19. Ayudas especiales.

1. Los trabajadores tendrán derecho al disfrute de los servicios sociales y a la participación en todas las actividades que organice la Mancomunidad bajo este concepto.

2. La Mancomunidad gestionará la concesión de las partidas presupuestarias necesarias para cubrir el capítulo de mejoras sociales para el personal de este convenio.

3. La Mancomunidad gestionará con los representantes de los trabajadores la posibilidad de pactar con las entidades bancarias y de ahorro, contraprestaciones y ventajas concretas facilitadas por dichas entidades como compensación por el ingreso de la nómina del personal, su gestión y posterior domiciliación.

4. Anticipos. Todos los trabajadores de la plantilla de la Mancomunidad Intermunicipal de La Vera tendrán derecho a solicitar y obtener de la misma, para caso de necesidad acreditada, un anticipo de hasta tres mensualidades. La amortización mensual del anticipo no excederá del 5%.

5. La Mancomunidad contratará una póliza de seguro que garantice la responsabilidad civil y la defensa penal para todo el personal de la misma, por razón de trabajo o servicio.

Esta póliza también habrá de cubrir el carnet de conducir a todos los empleados que por motivos de trabajo o servicio están obligados a utilizar vehículos de la Mancomunidad o propios, dedicados a cuestiones de trabajo. En la elección de la compañía aseguradora y en las condiciones de la póliza intervendrán los representantes sindicales.

Cuando un conductor sea privado temporalmente del permiso de conducir, en virtud de resolución firme administrativa o judicial, la empresa le ofrecerá otro puesto de trabajo, percibiendo la remuneración correspondiente al nuevo puesto a ocupar, con la excepción de que el permiso le hay sido retirado por conducir bajo la influencia de bebidas alcohólicas, sustancias estupefacientes o cualquier tipo de drogas.

Asimismo los primeros treinta días de privación del carnet de conducir se aplicarán al periodo de vacaciones reglamentarias o al periodo proporcional de las mismas.

6. La Mancomunidad contratará una póliza de seguro de accidente y de vida por un valor mínimo de 30.050 € que cubrirá la muerte por motivos de trabajo o la invalidez permanente por causas de accidente laboral.

7. La Mancomunidad garantizará la asistencia jurídica de los trabajadores que actúen como denunciadores o sean denunciados en un juicio en el ejercicio de sus funciones, salvo en caso de flagrante delito.

Artículo 20. Enfermedad, accidentes y jubilaciones.

1. Dentro de los tres primeros días siguientes de no asistencia al trabajo por motivos de enfermedad o accidente laboral, se

presentará en el Registro General en correspondiente volante de baja médica oficial y los oportunos partes de confirmación de baja médica que correspondieren.

El parte de alta laboral se presentará en el Registro el día de la incorporación al trabajo.

Los empleados al servicio de la Mancomunidad, durante el periodo máximo de incapacidad laboral transitoria o accidente de trabajo, percibirán el 100% de las retribuciones reales.

2. En caso de no asistir al trabajo por un tiempo no superior a 24 horas y como máximo tres veces al año, de forma obligatoria se avisará telefónicamente al Jefe del Departamento o Servicio al que esté adscrito el trabajador, el cual lo comunicará al Departamento de Personal.

3. Cuando se inicie un expediente de jubilación por invalidez o disminución de las facultades físicas o psíquicas a petición del interesado o por parte de la Mancomunidad, el empleado percibirá hasta que finalice el proceso el 100% de sus retribuciones.

Artículo 21. Licencias y permisos retribuidos.

1. Se concederán permisos por las siguientes causas justificadas:

a) Veinte días naturales por matrimonio o formación de pareja, que podrán disponerse con anterioridad o posterioridad a su celebración, incluyendo el día de la fecha. Para la formación de pareja se exigirá su inscripción en el Registro Oficial de Pareja o el certificado de convivencia.

b) Dos días por cambio de domicilio y tres si se produce fuera de la localidad.

c) Un día por matrimonio de cada hijo, hermano o ascendiente, que se ampliará en los días necesarios en caso de desplazamiento, si la celebración se efectuase fuera del Municipio de residencia habitual del empleado.

d) Cinco días por nacimiento de un hijo y seis si se produce fuera de la localidad, cuando el nacimiento tenga lugar en día festivo se ampliará en un día laboral más.

Si el nacimiento diere lugar a complicaciones en el cuadro clínico de la madre o del hijo, el trabajador tendrá derecho a una ampliación de dos días laborables.

En caso de adopción, el trabajador tendrá derecho a una licencia de 16 semanas de duración a partir de la llegada del adoptado al nuevo hogar.

e) Diez días naturales por fallecimiento del cónyuge.

f) Cinco días naturales por fallecimiento de padres, hijos y hermanos; y tres días en el supuesto de abuelos y nietos.

g) Se establecen dos días naturales por fallecimiento de padres, hijos y hermanos políticos.

h) Dos días naturales por enfermedad grave justificada de padres políticos, abuelos, nietos y hermanos.

i) Cinco días naturales por enfermedad grave justificada del cónyuge o hijos.

Todos estos periodos de licencia se ampliarán en los días necesarios en caso de desplazamiento, si los hechos que lo motivan se producen fuera del Municipio de residencia habitual de trabajador.

En los casos de enfermedad grave justificada de cónyuges o hijos se tendrá derecho a una segunda licencia por el mismo periodo de duración pasados treinta días naturales desde la finalización de la primera.

j) El empleado/a con un hijo/a menor de doce meses tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo ampliándose proporcionalmente al número de hijos menor de doce meses.

Este periodo de tiempo se podrá dividir en fracciones de media hora.

En el caso de reducción de jornada, ésta será de media hora. El permiso lo podrá solicitar cualquiera de los dos cónyuges.

k) El personal que actualmente curse estudios en centros oficiales podrá disponer, como permiso retribuido, de toda la jornada laboral en la fecha de realización de los exámenes parciales y de final de curso.

En todos los casos es obligatoria la presentación del justificante de asistencia a las mencionadas pruebas y hay que pedir permiso con un mínimo de 72 horas de antelación.

l) El tiempo indispensable para cumplir un deber inexcusable de carácter público o personal.

ll) En caso de parto el permiso será de 16 semanas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Podrá distribuirse a elección de la madre, siempre y cuando se mantengan seis semanas para después del parto, pudiendo su su caso, disfrutar de las cuatro últimas el padre, si la madre así lo estima, y no existe grave peligro para la misma.

2) Se concederán permisos por las siguientes causas:

a) A lo largo del año, los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de siete días más otros dos días de libre disposición, tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas. Los trabajadores podrán distribuir siete días a su conveniencia, previa autorización, que se comunicará a la respectiva unidad de personal, y respetando siempre las necesidades del servicio. Cuando por razones del servicio no se haya agotado el mencionado permiso al 31 de diciembre, podrá concederse hasta el 15 de enero del año siguiente. Los otros dos días restantes y cualesquiera otros que la Presidencia de la M.I.V. tuviera a bien ofertar al conjunto de los trabajadores, se fijarán de forma genérica su disfrute, por acuerdo de la Comisión Paritaria, en la confección del calendario anual.

Los trabajadores podrán disfrutar dichos días a su conveniencia, previa autorización, que se comunicará por escrito a la respectiva unidad de personal con un mínimo de 48 horas de antelación.

b) Los días 24 y 31 de diciembre serán considerados festivos a todos los efectos.

c) A petición de los trabajadores se podrán permutar las fiestas locales de la sede de la M.I.V. por las del lugar de residencia de los mismos o cualquier otro día, previa solicitud y autorización, cuya aprobación estará supeditada a las necesidades del servicio.

Artículo 22. Licencia y permisos no retribuidos.

Los trabajadores de la Mancomunidad con una antigüedad mínima de un año tendrá la posibilidad de disponer de una licencia no retribuida por un plazo no inferior a quince días ni superior a tres meses, manteniendo todas las condiciones del puesto de trabajo, siempre y cuando se pueda garantizar el mantenimiento del servicio. Dicho permiso se concederá a los quince días de su solicitud y su incorporación será inmediata al puesto de trabajo una vez concluido el permiso. La duración acumulada de estos permisos no podrá exceder de seis meses cada tres años.

En casos excepcionales, debidamente justificados, los solicitantes habrán de cursar sus peticiones por escrito dirigido al Presidente con al menos tres días hábiles de antelación a la fecha prevista para el comienzo del permiso.

El disfrute de los permisos y licencias constituyen un derecho fundamental y absoluto para los trabajadores, por lo que su concesión no es facultad discrecional de la Mancomunidad, sino una obligación.

Artículo 23. Otras licencias.

a) Licencia por realización de estudios de perfeccionamiento laboral referidos a materias directamente relacionadas con la función o puestos que se desempeñen, se concederán permisos a los trabajadores admitidos a la realización de los mismos en centros de formación de empleados públicos de carácter oficial.

Este permiso conllevará el derecho de indemnización por razones de servicio.

b) Licencia remunerada por asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, asociativo o sindical.

c) Se concederán permisos a los trabajadores para asistencia a congresos, cursos, cursillos, seminarios, simposios, encuentros, certámenes, coloquios, conferencias, reuniones, jornadas y demás eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical.

Si las asistencias las promoviera la propia Mancomunidad, porque en tales eventos se tratasen temas de interés para la misma, el trabajador asistente tendrá derecho al abono de la pertinente indemnización por dietas, gastos de viajes, de estancia, de inscripción y otros que generase.

d) Licencia para el cuidado de menores o mayores minusválidos físicos o psíquicos.

El trabajador que por razón de guardia legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un minusválido físico o psíquico, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una licencia, consistente en una reducción de la jornada ordinaria entre al menos una hora y un máximo de la mitad de su jornada, con la consiguiente reducción proporcional de la retribución.

Artículo 24. Excedencias:

a) Voluntaria

1. Para el cuidado de un hijo menor de tres años, con independencia de su estado civil, todos los trabajadores tendrán derecho a una excedencia por tiempo no superior a seis años para atender al cuidado de cada hijo. Los hijos sucesivos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniese disfrutando.

No será necesario que el trabajador agote el tiempo de excedencia para reincorporarse cuando así lo requiera, respetando anualidades completas. La Mancomunidad procederá a reincorporar al trabajador en un plazo no superior a un mes, automáticamente, en su puesto de trabajo.

2. Todos los trabajadores al servicio de la Mancomunidad que tengan una antigüedad superior a un año, podrán solicitar excedencia voluntaria por tiempo no inferior a seis meses ni superior a diez años.

b) Forzosas

Dará derecho a la conservación del puesto de trabajo dentro de la Mancomunidad Intermunicipal de La Vera y de la antigüedad durante su vigencia. Se concederá por la designación o elección de un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo, y ocupen puestos de responsabilidad política y sindical.

CAPÍTULO VI
FOMENTO DE EMPLEO

Artículo 25. Jubilación anticipada.

1. Los empleados públicos que soliciten la jubilación anticipada a partir de los 60 años y en el caso de reunir los requisitos legales percibirán por parte de la Mancomunidad Intermunicipal de La Vera los beneficios sociales que a continuación se expone:

A los 60 años, 30.050 €.

A los 61 años, 24.040 €.

A los 62 años, 18.030 €.

A los 63 años, 12.020 €.

A los 64 años, 6.010 €.

El pago se realizará en los 30 primeros días siguientes a la jubilación.

En los casos de jubilación por invalidez permanente absoluta y gran invalidez se aplicarán las mismas primas señaladas anteriormente, aunque la jubilación se produzca con mayor antelación de las señaladas se establece el límite económico de 30.050 €.

Se hará efectivo el cumplimiento de los beneficios sociales en esas cuantías mínimas suscribiendo un Plan Colectivo de Jubilación, siendo debatido y seleccionado dicho plan en Comisión Paritaria en periodo no superior a 6 meses a partir de la entrada en vigor del presente convenio. Siendo asumido el costo de las primas concertadas en la proporcionalidad que en la misma se determine entre la empresa y los trabajadores de la M.I.V., no pudiendo ser superior al 50% para estos últimos. Siendo la aportación mínima de la Empresa para este fin al menos el 0,50% del presupuesto destinado a remuneración de la plantilla de personal para cada ejercicio presupuestario.

2. Jubilación obligatoria. Todo el personal laboral se jubilará forzosa-mente a los 65 años de edad, siempre que tenga completado el periodo de carencia para tener derecho a la pensión por jubilación.

Artículo 26. Minusválidos.

Se entenderá por minusválido toda persona cuyas posibilidades de integración educativa, laboral o social, se hallen disminuidas en un grado igual o superior al 33% como consecuencia de una deficiencia previsiblemente permanente, de carácter congénito o no, en sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales.

1. Cupo de reserva. La Mancomunidad vendrá obligada a emplear a un número de trabajadores no inferior al 10% de su plantilla, entre los que se encuentren inscritos como tales en los correspondientes registros de trabajadores minusválidos de la Oficina de Empleo.

No podrán considerarse dentro del cupo reservado aquellos trabajadores que adquieran una minusvalía como consecuencia de accidentes o enfermedades profesionales, o accidente y enfermedad común cuando estuvieran prestando sus servicios a la empresa.

2. La Mancomunidad Intermunicipal de La Vera vendrá obligada a adaptar el puesto de trabajo a las nuevas condiciones físicas, psíquicas o sensoriales del trabajador, en función de su discapacidad.

Cuando los equipos multiprofesionales consideren que la adaptación no se puede llevar a cabo, se dará al trabajador un puesto de trabajo compatible con su minusvalía.

El trabajador podrá optar entre que se le pague el salario que corresponda al nuevo puesto de trabajo o que se le mantengan las que en cada momento sean asignadas a la categoría y puesto de trabajo anteriores.

3. Selección. Para poder concurrir a las pruebas de acceso a plazas reservadas para minusválidos se acreditará, mediante certificado emitido por los equipos multiprofesionales, las capacidades residuales laborales del interesado, así como las adaptaciones necesarias para la realización de las pruebas de selección si ello fuera necesario, para garantizar la equidad de su realización.

4. Relación de puestos de trabajo. La Comisión Paritaria establecerá la relación de los puestos de trabajo que deben destinarse preferentemente a los minusválidos y los que se les reservan con preferencia absoluta.

5. Jornada. Los trabajadores minusválidos podrán realizar una jornada de trabajo inferior a la que se establece en el presente convenio, a petición propia del interesado. Su duración se adecuará

a sus condiciones físicas, psíquicas o sensoriales, y la remuneración será proporcional al tiempo de prestación de sus servicios.

6. Remuneraciones. La remuneración de los trabajadores minusválidos será la correspondiente al puesto de trabajo que desempeñen.

7. Reducción de barreras arquitectónicas. La Mancomunidad Intermunicipal de La Vera, en las instalaciones de nueva construcción, preverá la adaptación de las mismas al dictamen del Comité Económico Social de la Comunidad Económica Europea de 1987 y del mismo modo adaptará las ya construidas.

Artículo 27. Estudios académicos y formación profesional.

De conformidad con lo que prevé el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar la formación y promoción profesional, el personal de la Mancomunidad Intermunicipal de La Vera tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente y se le facilitará el acceso a cursos de perfeccionamiento profesional y a los cursos de reconversión y capacitación profesionales.

Los trabajadores que cursen estudios académicos y de formación profesional tendrán preferencia para elegir turno de trabajo y de vacaciones anuales, siempre que justifique de forma conveniente tales necesidades; asimismo, tendrán derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos, si la organización y las necesidades del trabajo lo permiten.

CAPÍTULO VII

PROVISIÓN DE VACANTES, CONTRATACIÓN E INGRESOS

Artículo 28. Conversión de plazas temporales en fijas.

Durante el periodo de vigencia del convenio se desarrollará un programa de conversión de empleo de carácter temporal en fijo, en aquellos casos en que las tareas tengan carácter permanente y no coyuntural, al objeto de impulsar de forma decisiva la solución de este problema durante el referido periodo.

La transformación de plazas de carácter temporal en fijas se podrá llevar a cabo mediante la creación de plazas de carácter laboral en aquellos sectores o áreas funcionales en los que esta medida pueda resultar adecuada.

La adquisición de fijeza se efectuará a través de los sistemas previstos en el texto del presente convenio.

Artículo 29. Procedimiento de provisión de vacantes.

Las vacantes que se produzcan en las plazas actualmente ocupadas por el personal, y las de nueva creación, se proveerán con arreglo a las siguientes prioridades:

1. Ingresos de excedencias voluntarias, trabajadores fijos-discontinuos, trabajadores fijos con jornada reducida.

2. En turno de ascenso o promoción interna, mediante las oportunas convocatorias para el personal afectado por este convenio.

3. Selección de personal de nuevo ingreso mediante convocatoria pública a través de los sistemas de oposición, concurso oposición libre, y excepcionalmente por concurso.

El Delegado de Personal y Delegados Sindicales deberán ser informados de cada vacante o creación del nuevo puesto que se produzca.

Artículo 30. Sistema de selección para provisión de vacantes.

1. Las plazas vacantes, una vez efectuada la incorporación por excedencia y los traslados previstos en el párrafo anterior, se proveerán en primer lugar por trabajadores fijos-discontinuos de la misma categoría profesional; inmediatamente se aplicará el mismo criterio para los trabajadores fijos con jornada reducida.

La cobertura de vacantes por trabajadores fijos discontinuos y con reducción de jornada se efectuará mediante comunicación con acuse de recibo a los trabajadores que reúnan estas condiciones en su contratación, indicándoles las vacantes existentes, para que en el plazo de 10 días hábiles formulen petición al Presidente de la Mancomunidad. La adjudicación se hará en base a criterios de puntuación obtenido en las pruebas de ingreso, antigüedad y cargas familiares, evaluadas por la Comisión Paritaria.

2. Las vacantes se reservarán para ser cubiertas por trabajadores del mismo nivel, siempre que reúnan los requisitos de las plazas convocadas, en turno de ascenso o promoción interna. En el caso que el número de trabajadores que superen la selección sea inferior al de plazas vacantes, las vacantes resultantes del turno de ascenso pasarán a turno libre.

3. La Comisión Paritaria acordará la composición de los órganos de selección de personal, debiendo éstos ser paritarios y respetar los baremos y criterios aprobados en este convenio y en el seno de la citada Comisión Paritaria en todo lo que haga referencia a la provisión de plazas vacantes.

4. Formarán parte en las pruebas del turno de ascenso o promoción interna todos los trabajadores.

5. En ningún caso podrá producirse la promoción por el mero transcurso del tiempo.

6. Las vacantes no cubiertas por los procedimientos anteriores se cubrirán a través de un sistema de selección público y objetivo, siguiendo los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Artículo 31. Turno de ascenso o promoción interna.

La totalidad de las plazas no cubiertas por reingreso de excedencias, por personal fijo-discontinuo o con reducción de jornada, se convocarán en concurso restringido de ascenso o promoción interna en el que se tendrá en cuenta lo siguiente:

1. Podrán participar en el mismo los trabajadores de igual o inferior nivel a la plaza convocada, con un mínimo de un año de antigüedad en el servicio.

2. No se podrá participar en un nuevo ascenso hasta transcurridos dos años desde la toma de posesión de la nueva plaza.

3. Méritos de los aspirantes conforme al siguiente baremo de puntuación, que por regla de tres se reducirá de 0 a 10:

a) Por pertenecer al nivel inmediatamente inferior al de la vacante 1,50 puntos.

b) Puntuación según nivel profesional: sólo puntuarán los niveles iguales o inferiores al de la plaza convocada de tal forma que a idéntico nivel corresponden 10 puntos, y se irá restando un punto a cada nivel inmediatamente inferior.

c) Puntuación por titulación académica:

— Título superior: 2,50 puntos.

— Diplomado equivalente: 2,25 puntos.

— BUP o equivalente: 2,00 puntos.

— EGB o equivalente: 1,75 puntos.

— Estudios primarios: 1,50 puntos.

Sólo puntuará la máxima titulación presentada en cada caso.

d) Por antigüedad: 0,50 puntos por cada año de antigüedad reconocida, hasta los 10 años, y 1 punto por cada 3 años que excedan de 10 años de antigüedad.

e) La Comisión Paritaria determinará con qué puntuación se evalúan los cursos específicos.

El sistema de promoción interna se realizará normalmente por concurso y superación de cursos de capacitación a realizar para un mejor desempeño de las funciones y tareas propias de la nueva plaza a la que se accede.

No podrán producirse ascensos por el mero transcurso del tiempo.

La formalización definitiva del contrato requerirá que la selección del trabajador se haya realizado a través de pruebas objetivas públicas al amparo de lo dispuesto en el Real Decreto 2.223/1984.

Toda modificación de la naturaleza jurídica de los contratos será informada por la Mancomunidad Intermunicipal de La Vera al representante de los trabajadores.

CAPÍTULO VIII

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Artículo 32. Formulación del plan de seguridad, salud laboral y condiciones de trabajo.

1. Declaración de principios. La Mancomunidad Intermunicipal de La Vera y la representación de los trabajadores, previo estudio y deliberación de la situación actual y venidera de la prevención de los riesgos profesionales,

DECLARAN:

A) Que la seguridad, higiene y medicina laboral integran el concepto de prevención de riesgos profesionales, entendiendo como tal la protección del trabajador frente a los riesgos inherentes al ambiente laboral, que pueden afectar a su salud, su integridad física o su vida, y como tal forman parte por su propia naturaleza del contenido de la relación laboral, quedando incluidos dentro de las condiciones de trabajo y por tanto como deber que incumbe a la Mancomunidad Intermunicipal de La Vera.

B) Que la prevención de riesgos profesionales antes definidos conlleva:

— La adopción de medidas técnicas de prevención colectivas o individuales, encaminadas a la mejora de las condiciones y medio ambiente del trabajo, procurando la eliminación de los riesgos en su origen.

— La vigilancia y la valoración de la salud de los trabajadores de la Mancomunidad, para fomentarla, mantenerla y conseguir la correcta adaptación a su trabajo.

— El estudio y valoración ergonómica de las operaciones laborales y puestos de trabajo, para la adaptación y adecuación del trabajador a su tarea.

— La información y formación de los trabajadores sobre los riesgos inherentes a su trabajo, así como los medios y medidas

a adoptar para su prevención, de acuerdo con la buena práctica del trabajo.

C) Que la Seguridad, Higiene y Medicina del Trabajo, en todo el ámbito de la Mancomunidad Intermunicipal de La Vera, con las prestaciones de apoyo que fuesen necesarias, será considerada como un objetivo permanente y prioritario.

D) Que La Mancomunidad Intermunicipal de La Vera, asume la responsabilidad directa de la consecución de este objetivo, obligándose para tal fin a aplicar el tratamiento correspondiente de planificación, implantación y centro de gestión.

E) Que asimismo, al ser todos los trabajadores sujetos y objeto de la prevención de los riesgos profesionales, esta responsabilidad será compartida en función de las respectivas competencias, por todos y cada uno de los miembros de la Mancomunidad Intermunicipal de La Vera.

F) Que la planificación se hará dentro del marco de cada servicio contemplando el esquema organizativo, la programación de todos los medios, incluidos los económicos, así como los sistemas oportunos de control, siendo imprescindible la participación de los gestores y trabajadores.

G) Que los anteriores principios no tendrían la debida eficacia si no fueran asumidos por todos los gestores y el personal. Por tal motivo la Mancomunidad y la representación de los trabajadores, conscientes, fundamentalmente, de los aspectos humanos y de bienestar social que entraña la prevención, tratarán, solidariamente, de participar, en este objetivo de todos los que componen, sin excepción de la plantilla de personal.

2. La Comisión Paritaria tendrá competencias de estudio, análisis y propuesta relativas a:

a) Seguridad. Espacio de trabajo. Esfuerzos básicos y mentales. Medios de trabajo.

b) Higiene. Vestuarios y servicios sanitarios, ruidos, ventilación, iluminación, temperatura y humedad, espacio físico del trabajo.

c) Sanidad. Revisiones médicas y otros aspectos afines.

3. El personal comprendido en el ámbito de este convenio será sometido a reconocimiento médico anualmente. El Departamento de Personal establecerá el sistema para realizar las revisiones.

4. La Comisión de Seguridad-Higiene hará un estudio para determinar qué tipo y cantidad de ropa de trabajo es necesaria para desempeñar los distintos servicios.

CAPÍTULO IX GARANTÍAS SINDICALES

Artículo 33. Secciones sindicales.

1. Las Secciones Sindicales de las Centrales Sindicales más representativas podrán nombrar un Delegado Sindical, al cual se le reconocerán los derechos y obligaciones recogidos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y podrá asistir a todas las reuniones que se celebren entre la Mancomunidad y la representación sindical.

2. A petición del Delegado Sindical de la Mancomunidad se descontará la cuota sindical de la nómina mensual del trabajador que lo autorice.

3. Podrán hacer uso de un tablón de anuncios que se situará junto con el de los Delegados de Personal.

4. A tenor de lo establecido en la Ley 2/1991 se entregarán a los Delegados de Personal o Sindical copia básica de todos los contratos que realice la Mancomunidad.

Artículo 34. Facultades de la representación colectiva.

Además de lo que establece la legislación vigente en la materia, los representantes del personal gozarán de las garantías y facultades siguientes:

a) No se computarán como horas sindicales las que se utilicen para negociar el presente convenio y las reuniones de la Comisión Paritaria y de Seguridad-Higiene y Salud Laboral.

b) Todos los Delegados Sindicales que pertenezcan a una misma Central Sindical podrán acumular las horas sindicales que correspondan a sus miembros.

Artículo 35. Garantías del delegado sindical o representante de los trabajadores.

1. Apertura de expedientes contradictorio en los supuestos de sanciones, en el que serán oídos, además del interesado, el Delegado de Personal.

2. No ser despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio por lo tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los trabajadores. Asimismo, no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional en razón del desempeño de su representación.

3. Expresar colegiadamente, con libertad absoluta, sus opiniones en materia concerniente a la esfera de su representación, pudiendo editar y distribuir sin perturbar el normal desarrollo del trabajo las publicaciones de interés laboral o social que crean convenientes, comunicándolo a la Presidencia de la Mancomunidad.

4. Disponer de un crédito horario de treinta horas mensuales retribuidas con el fin de ejercer sus funciones de representación, siempre que sean fuera del lugar de trabajo.

Cuando no agote su crédito mensual de horas, podrá disponer de las no utilizadas durante los tres meses siguientes, de forma discontinúa informando previamente a la Presidencia de la Mancomunidad.

No se contabilizará, dentro del crédito de horas anteriormente señalado, el tiempo empleado en reuniones con la Mancomunidad.

5. Cuando el Delegado de Personal o Sindical deba desplazarse a localidad diferente de la de su centro de trabajo, por razón de su actividad sindical, percibirá las dietas y gastos de locomoción que le correspondan, previa comunicación a la Presidencia de la Mancomunidad.

Artículo 36. De las secciones sindicales.

1. La Mancomunidad Intermunicipal de La Vera, respetará el derecho de todos los trabajadores afiliados a un Sindicato de poder celebrar asambleas y reuniones según se establece en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, recaudar cuotas y distribuir información sindical sin perturbar la actividad normal de las unidades administrativas. No se podrá condicionar el empleo de un trabajador al hecho de que esté o no afiliado a un Sindicato, ni despedirle, condicionarle o perjudicarlo de ningún modo.

En las dependencias existirá un tablón de anuncios para que los sindicatos puedan insertar allí sus comunicaciones.

2. Los Sindicatos o Confederaciones podrán establecer Secciones Sindicales de acuerdo con sus Estatutos dentro de la Mancomunidad Intermunicipal de La Vera.

La función del Delegado Sindical será la de defender los intereses de la Confederación o Sindicato al que represente y a los afiliados al mismo, y servir de instrumento de comunicación entre los mismos y la Mancomunidad.

Los Delegados Sindicales tendrán competencia, garantías y funciones reconocidas en el Título IV de la Ley Orgánica de Libertad

Sindical, en el art. 68 del Estatuto de los Trabajadores y en este convenio. En particular tendrán derecho a:

a) Derechos recogidos en el artículo 10, apartado 3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

b) Facilidades para informar directamente, durante la jornada laboral, a los afiliados a su Sección Sindical, previa comunicación a la Presidencia, con un máximo de seis horas mensuales para reuniones de afiliados. En caso de que las necesidades del servicio impidiesen celebrar dichas reuniones, la Presidencia de la Mancomunidad expondrá sus razones y fijará el momento adecuado dentro de las 48 horas siguientes.

c) Distribuir folletos, periódicos e impresos sindicales o laborales.

Artículo 37. Competencias y representación colectiva.

Además de las competencias que establece la legislación vigente en la materia, los Delegados de Personal tendrán las siguientes:

a) Recibir información en todos los asuntos relacionados con el personal.

b) Emitir informe con carácter previo a la adopción de los acuerdos o resoluciones en materia de personal.

c) Plantear y negociar todos los asuntos en materia de personal; condiciones de trabajo, sueldos, horarios, calendario laboral y vacaciones, préstamos, política de contratación, promoción interna y la Oferta pública de Empleo, para la cual se tendrá en cuenta el número de horas extras realizadas en el año anterior, así como sus motivos.

Artículo 38. Competencias del representante de los trabajadores o delegado sindical.

1. Dentro del primer trimestre de cada año la Mancomunidad Intermunicipal de La Vera proporcionará al Delegado Sindical un informe de las cantidades devengadas con cargo al ejercicio anterior, por los diferentes conceptos retributivos percibidos en el desempeño de las funciones propias de su cargo.

2. El representante de los trabajadores o Delegado Sindical negociará en las siguientes materias:

a) Clasificación profesional y reclamaciones sobre las mismas. Plantilla, contratación, tipos de contrato, relaciones de puestos de trabajo.

b) Sistemas de control, rendimiento, pluses y primas.

c) Faltas y sanciones

CAPÍTULO X RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 39. Régimen disciplinario.

El régimen disciplinario a aplicar al personal afectado por el presente convenio será el mismo que se aplique a los funcionarios, y se regirá por lo dispuesto en la Ley de Bases del Régimen Local, texto refundido, Real Decreto 33/1986 y, en su caso, por la legislación de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Disposiciones adicionales

Primera. Las personas ligadas a los trabajadores por una relación de afectividad de forma permanente, tendrán a todos los efectos la misma consideración que los cónyuges, debiendo ser acreditado este extremo mediante certificación de convivencia.

Segunda. A efectos de aplicación, el presente convenio se considerará como días laborables de lunes a viernes ambos inclusive.

Tercera. La jornada laboral de la dirección de los servicios técnicos de urbanismo será como mínimo de lunes a viernes de 9 a 15 horas.

Cuarta. Este convenio será de aplicación en todo, salvo en el régimen retributivo, a los trabajadores eventuales contratados por la M.I.V. con cargo a convenios o programas específicos en los que venga determinado el salario.

Quinta: 1. Todo trabajador que lleve desempeñando su puesto de trabajo bajo cualquier modalidad de contrato, durante un periodo superior a 36 meses consecutivos y siga prestando sus servicios para la empresa pasará a ser trabajador fijo de plantilla.

2. Reconocer por parte de la empresa a todos los trabajadores con categoría laboral de fijos, que en caso de privatización del servicio o cambio institucional de dependencia de los mismos, asuman las plantillas en su totalidad respetándose en todo caso los derechos adquiridos por éstos, tales como salario, antigüedad, puesto de trabajo, categoría laboral, etc... Siendo necesaria en todo el proceso la presencia de la Comisión Paritaria.

Sexta. Se creará una mesa específica de retribuciones y empleo compuesta por los representantes de la Mancomunidad y los Sindicatos, que tendrá los siguientes cometidos:

— Negociar la modificación de los complementos de destino y específico.

— Negociar los procesos de promoción interna y Oferta de Empleo.

— Negociar los proyectos de conversión o transformación de plazas temporales en fijas, así como los procedimientos para que se adquiera fijeza en el empleo.

Séptima. La Mancomunidad Intermunicipal de La Vera entregará copia del presente convenio a todos los empleados que figuren en plantilla. También entregará copias a todos los de nuevo ingreso (Incluido el Anexo del Real Decreto 33/1986, de la Comunidad Autónoma de Extremadura, por el que se establece el Régimen Disciplinario).

Disposición final

Sin perjuicio de que la firma del presente convenio pudiera formalizarse con posterioridad al día 1 de enero del 2006, este tendrá vigencia desde dicha fecha.

Se firma en Cuacos de Yuste a 3 de mayo de 2005.

POR LA EMPRESA

(Comisión de Personal):

D. Serapio Mendoza Mateos.

Presidente de la Mancomunidad Intermunicipal de La Vera.

D. Marín Pérez Pérez

Vicepresidente de la Mancomunidad Intermunicipal de La Vera.

EN REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES:

D.ª Evarista Fernández Trejo (Delegada de Personal)

Don José Luis Galindo Rubio (Representante de los trabajadores)

EN REPRESENTACIÓN SINDICAL

D. Gregorio Ruiz Alcántara (UGT)

D. Félix Ramos Vega (CC.OO.)

RELACIÓN DE ANEXOS ADJUNTOS A ESTE CONVENIO:

ANEXO 1. Modelo de solicitud de comisión de servicios.

ANEXO 2. Relación de comisiones de servicios.

ANEXO 3. Modelo de declaración de dietas y kilometraje.

ANEXO 4. Retribuciones y acuerdos retributivos 2005-2006-2007

ANEXO 1**MODELO 1****SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN COMISION DE SERVICIO**

Cuacos de Yuste _____ de _____ de 200 _____

Presidente de la Mancomunidad de la Vera
Juan de Austria , 1
10.430 Cuacos de Yuste (Cáceres)TRABAJADOR _____
CATEGORÍA PROFESIONAL _____
SERVICIO _____**SOLICITA AUTORIZACIÓN PARA:**OBJETO _____
_____A PETICIÓN O INICIATIVA _____
_____FECHA _____ DURACIÓN PREVISTA _____

FIRMA

ANEXO 3

MANCOMUNIDAD INTERMUNICIPAL DE LA VERA (CACERES)

DECLARACION DE DIETAS Y KILOMETRAJES:

TRABAJADOR _____ MES _____ 200__

DIA	LUGARES Y MOTIVOS	KMS.	GASTOS
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30			
31			
SUMAS DE KILOMETROS Y GASTOS			
KMS x	E		Total EUR.

Fecha de presentación _____ 200__ Firma:

ANEXO 4

ACUERDO RETRIBUTIVO TRABAJADORES FIJOS CONVENIO 2006.

TRABAJADORES	CATEGORIA	REMUNERACION ANUAL CONVENIO A 1-1-2006
GRUPO A	ARQUITECTO	35.617,40 €
GRUPO B	TRABAJARADORA SOCIAL 1	21.312,20 €
	TRABAJARADORA SOCIAL 2	21.312,20 €
	TRABAJARADORA SOCIAL 3	21.312,20 €
	TRABAJARADORA SOCIAL 4	21.312,20 €
	TRABAJARADORA SOCIAL 5	21.312,20 €
	TRABAJARADORA SOCIAL 6	21.312,20 €
	ARQUITECTO TECNICO OGU	21.312,20 €
	ARQUITECTO TECNICO ARI	21.312,20 €
	ARQUITECTO TECNICO REHABILITACION	21.312,20 €
GRUPO C	DELINIANTE	18.098,92 €
GRUPO D	CONDUCTOR R.R.S.U. 1	16.091,01 €
	CONDUCTOR R.R.S.U. 2	16.091,01 €
	CONDUCTOR R.R.S.U. 3	16.091,01 €
	CONDUCTOR R.R.S.U. 4	16.091,01 €
	CONDUCTOR R.R.S.U. 5	16.091,01 €
	CONDUCTOR R.R.S.U. 6	16.091,01 €
	AUXILIAR OGU	15.893,78 €
	AUXILIAR ARI	15.893,78 €
	AUXILIAR OF.REHABILITACION	15.893,78 €
GRUPO E	LIMPIADORA ½ JORNADA	3.612,00 €

RESOLUCIÓN de 20 de octubre de 2006, del Servicio de Ordenación Industrial, Energía y Minas de Badajoz, por la que se convoca para el levantamiento de actas previas a la ocupación del proyecto “Nueva subestación Alconchel 66/20 kV 1x12 MVA en el término municipal de Alconchel”.
Expte.: 06/AT-001788-016654.

Con fecha 3 de octubre de 2006 se dictó resolución por el Servicio de Ordenación Industrial, Energía y Minas de Badajoz, por la que se

autorizaba la construcción de la “Nueva Subestación “Alconchel” 66/20 kV 1x12 MVA en Alconchel”, y con la misma fecha, se declaraba en concreto la Utilidad Pública por resolución dictada por este mismo Servicio, previa la correspondiente información pública. Dicha declaración, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 54 de la Ley 54/1997, de 27 de noviembre, del Sector Eléctrico, lleva implícita la necesidad de ocupación de los bienes y derechos afectados e implicará la urgente ocupación a los efectos de artículo 52 de la Ley de Expropiación Forzosa, de 16 de diciembre de 1954.

En su virtud, en cumplimiento de lo dispuesto en el mencionado artículo 52 de la Ley de Expropiación Forzosa, se