

8.º) En consideración a la legitimación ostentada por los firmantes, el presente Acuerdo de Empresa tendrá el alcance y la eficacia que la normativa vigente otorga a los convenios colectivos.

Y para que así conste y en prueba de conformidad, lo firman ambas partes en el lugar y fecha expresados en el encabezamiento.

Fdo.: Representación Empresa.

Fdo.: Representación Trabajadores.

RESOLUCIÓN de 11 de enero de 2007, 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 de Municipios “San Marcos - Valle del Alagón”. Expte.: 10/001/2007.

VISTO el contenido del Convenio Colectivo para el personal laboral de la Mancomunidad de municipios “San Marcos-Valle del Alagón”, (código de convenio 1001122), suscrito con fecha 12-12-2006, de una parte por los representantes de la Mancomunidad en representación de la empresa y, de otra por el Delegado de Personal 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 29-03-95); art. 2. del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (B.O.E. 06-06-81); Decreto 22/1996, de 19 de febrero, de distribución de competencias en materia laboral (D.O.E. 27-2-96), 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, 11 de enero de 2007.

El Director General de Trabajo,
JOSÉ LUIS VILLAR RODRÍGUEZ

I CONVENIO COLECTIVO POR EL QUE SE REGULAN LAS RELACIONES Y CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL LABORAL A CARGO DE LA MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS SAN MARCOS-VALLE DEL ALAGÓN

CAPÍTULO I

OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1. Objeto.

El presente Convenio Colectivo tiene como objeto principal, la regulación de las relaciones laborales entre la Mancomunidad de Municipios San Marcos-Valle del Alagón y los trabajadores laborales al servicio de ésta.

Artículo 2. Partes que conciertan el Convenio Colectivo.

Este Convenio Colectivo se concierta entre los representantes de la Mancomunidad de Municipios San Marcos-Valle del Alagón y el representante legal de los trabajadores y los representantes de la Unión General de Trabajadores (UGT).

Artículo 3. Ámbito personal, funcional y territorial.

1. Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo son de aplicación a todo el personal vinculado a la Mancomunidad de Municipios San Marcos-Valle del Alagón.

2. El territorio de la Mancomunidad está compuesto por los siguientes municipios: Aceituna, Calzadilla, Guijo de Coria, Guijo de Galisteo, con sus dos pedanías El Batán y Valrio, Morcillo, Montehermoso, Pozuelo de Zarcón, Villa del Campo, Huélaga, Alagón, Aldehuela del Jerte, Carcaboso, Galisteo y Valdeobispo.

Artículo 4. Ámbito temporal.

1. Este Convenio Colectivo entrará en vigor desde la fecha de publicación en el Diario Oficial de Extremadura (D.O.E.) hasta el 31 de diciembre de 2008.

2. Tres meses antes de finalizar su periodo de vigencia, la Mancomunidad y los representantes sindicales y de los trabajadores, vendrán obligados a negociar los próximos acuerdos.

3. Si expirado el plazo de vigencia no estuviera aprobado un nuevo Convenio Colectivo que lo sustituya, éste se entenderá automáticamente prorrogado por años naturales hasta que se alcance un nuevo acuerdo.

4. Los efectos económicos serán aplicados a todos los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo anualmente.

Artículo 5. Comisión Paritaria.

1. En el plazo de quince días contados desde la aprobación y firma del presente Convenio Colectivo se constituirá una Comisión Paritaria de control, desarrollo y seguimiento e interpretación, por tres miembros en representación de la Mancomunidad, y tres miembros en representación de los trabajadores y sindicatos firmantes del presente Convenio.

2. Esta Comisión en su primera reunión, nombrará de entre sus miembros a un Presidente y a un Secretario, y establecerá su Reglamento de Funcionamiento Interno.

3. A las reuniones de la Comisión Paritaria podrán asistir asesores con voz pero sin voto por cada una de las partes representadas en dicha Comisión.

4. Las funciones de esta Comisión son las siguientes:

a) Velar por la aplicación de lo establecido en este Convenio Colectivo.

b) Intervención, conciliación y mediación en el tratamiento y solución de las cuestiones y conflictos de carácter colectivo que se sometan a su consideración, si las partes discordantes lo solicitan expresamente y la comisión acepta la función arbitral, mediadora o conciliadora.

c) Realizar los estudios necesarios para el mejor desarrollo del presente Convenio Colectivo.

d) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio Colectivo.

5. Dicha Comisión se reunirá a petición o instancia de cualquiera de las partes o al menos una vez al semestre, debiéndose fijar la reunión como máximo dentro de los cinco días naturales posteriores a su petición.

6. De todas las reuniones se levantará el acta preceptiva, y sus acuerdos tendrán carácter vinculante por ambas partes.

7. Los Acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán por mayoría simple (mitad más uno) y tendrán carácter vinculante por ambas partes.

Artículo 6. Denuncia del Convenio Colectivo.

Se efectuará por escrito, que presentará la parte denunciante a la otra, con expresión de las materias objeto de la denuncia, como mínimo con un mes de antelación a la fecha de terminación de la vigencia del Convenio Colectivo.

Artículo 7. Condiciones más favorables.

La entrada en vigor de estos acuerdos implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta entonces, quedando subordinadas a cualquier disposición de carácter más favorable.

Artículo 8. Vinculación a la totalidad.

1. Las condiciones establecidas en el presente Convenio Colectivo, tanto normativas como retributivas, forman un todo orgánico e indivisible.

2. En el supuesto de que fuese anulado o modificado alguno o algunos de sus preceptos por la Jurisdicción competente, el Convenio Colectivo devengará ineficacia en los capítulos y/o artículos y/o apartados, que se vean afectados y por ello deberán de negociarse de nuevo. Siempre que la Comisión Paritaria determine que tal nulidad afecta de manera sustancial a la totalidad del Convenio Colectivo, éste se revisará íntegramente.

CAPÍTULO II**RACIONALIZACIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO****Artículo 9. Principios generales.**

La organización práctica del trabajo corresponde a la Mancomunidad, con sujeción a este Convenio Colectivo y a la legislación vigente.

Artículo 10. Relación de puestos de trabajo (RPT), organigrama y catalogación.

1. La R.P.T. de la Mancomunidad es el instrumento a través del cual se realiza la ordenación del personal de acuerdo con las necesidades de los servicios, así como los requisitos necesarios para el desempeño de cada puesto, y preceptivamente deberá ser negociada con los sindicatos firmantes de este Convenio Colectivo.

2. A estos efectos se establecen los siguientes grupos profesionales:

a) Grupo I: Titulados Superiores.

b) Grupo II: Titulados de Grado Medio.

c) Grupo III: Titulados de BUP, FP 2.º grado o equivalentes.

d) Grupo IV: Graduado Escolar o equivalente.

e) Grupo V: Certificado de Escolaridad o equivalente.

3. La Relación de Puestos de Trabajo comprenderá todos los puestos de trabajo de la Mancomunidad que estén ocupados o

puedan ocuparse, así como el número y características de los mismos.

4. La creación, modificación y supresión de cualquier puesto de trabajo contemplado en la Relación de Puestos de Trabajo, se realizará previa negociación con las centrales sindicales firmantes del presente Convenio Colectivo.

5. Corresponde a la Mancomunidad aprobar anualmente, a través de su Presupuesto, como documento anexo a él, la plantilla que deberá contener todos los puestos de trabajo debidamente clasificados.

Artículo 11. Ingresos y Oferta Pública de Empleo.

1. La Mancomunidad formulará anualmente su Oferta de Empleo Público, si la hubiera, ajustándose a los criterios fijados en la normativa básica estatal o autonómica. En la misma se determinará tanto las plazas de nuevo ingreso como las que deberán de ser cubiertas por el sistema de promoción interna. Deberán tenerse en cuenta las jubilaciones forzosas que se hayan de producir con el correspondiente ejercicio a fin de su inclusión como vacantes en la citada Oferta, en el supuesto de que se mantengan en plantilla las plazas.

2. Toda selección de personal, de nuevo ingreso, debe realizarse conforme a dicha Oferta, mediante convocatoria pública y a través de los sistemas de oposición, concurso-oposición libre, y excepcionalmente por concurso, previa negociación con las Centrales Sindicales, en los que se garanticen, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

3. En la plaza o plazas ofertadas, deberán especificarse los complementos retributivos y demás circunstancias inherentes a ellas.

4. Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación a los puestos que se hayan de desempeñar, incluyendo a tal efecto las pruebas prácticas que sean precisas.

5. En todos los trámites previos de las pruebas, así como en todos los tribunales y órganos de selección de personal o comisiones de valoración, estarán presentes con voz y voto, los representantes de los trabajadores, así como los representantes de los sindicatos que con arreglo a la Ley Orgánica de Libertad Sindical tienen carácter de más representativos.

6. La redacción de las bases en todas las convocatorias será realizada por la Mancomunidad previa negociación con los sindicatos firmantes de este Convenio Colectivo.

7. La Mancomunidad informará puntualmente a los representantes de los trabajadores y a los sindicatos, de la composición nominal de los Tribunales de las pruebas de acceso, lugar, fecha y hora de la celebración.

8. Al objeto de conseguir una mejor transparencia y agilidad a la hora de cubrir puestos de trabajo de carácter eventual y urgente, se podrá crear una bolsa de trabajo de cuya regulación y características se encargará de establecer la Comisión Paritaria.

9. En las Ofertas de Empleo Público se procurará dar un tratamiento especial a las oportunidades profesionales de las personas con discapacidad física o psíquica. La Mancomunidad determinará los sectores o áreas funcionales en las que resulte más factible aplicar la reserva de plazas para este colectivo.

Artículo 12. Provisión de puestos de trabajo.

1. La relación de puestos de trabajo determinará, en todo caso, la denominación y características esenciales de los mismos, los requisitos exigidos para su desempeño, el sistema de provisión y las retribuciones complementarias que correspondan.

2. Los sistemas de provisión se ajustarán a la legislación vigente, y se regirán por las bases negociadas con las centrales sindicales y a lo estipulado en este Convenio Colectivo.

Artículo 13. Ampliación de plantilla.

Siempre que un servicio y en una categoría determinada lo requiera se realizará el estudio para ampliar la plantilla.

Para estas actuaciones se tendrá en cuenta, aparte de la legislación vigente, lo estipulado en este Convenio Colectivo en cuanto participación e información de los representantes de los trabajadores de la Mancomunidad.

Artículo 14. Jornada laboral y horarios.

1. Jornada de trabajo.

a) El personal afectado por este Convenio Colectivo tendrá una jornada de 35 horas semanales o 1.567 horas anuales, que se desarrollarán preferentemente de lunes a viernes y sin que en ningún caso pueda exceder de 8 horas diarias.

b) El plan de horarios y turnos para aquellos servicios sometidos a ello, se fijarán con carácter general por la Mancomunidad previa consulta a los representantes de los trabajadores.

2. Descanso diario.

Los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo, disfrutarán de un período máximo de descanso de 30 minutos diarios, que se computarán a todos los efectos como de trabajo efectivo dentro de la jornada laboral. Esta interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios.

3. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias se eliminarán, pudiendo realizarse únicamente, con carácter excepcional, las que sean debidas a imperiosas necesidades de realizar trabajos urgentes o imprevistos.

De mutuo acuerdo por ambas partes, las horas extraordinarias podrán compensarse por tiempos de descanso incrementados en el doble de la hora normal, pudiéndose acumular en días completos.

4. Control de personal.

La Mancomunidad de Municipios y los representantes de los trabajadores, se comprometen a reducir el absentismo laboral y mejorar la presencia efectiva en los puestos de trabajo.

Artículo 15. Vacaciones anuales.

1. El periodo de vacaciones anuales retribuidas será de 22 días laborales o 30 días naturales. Este periodo se incrementará en un día al cumplir los 15 años de servicio, 2 días a los 20 años y 3 días a los 25 años de antigüedad. En todo caso se disfrutarán las vacaciones en proporción al periodo de tiempo trabajado desde su incorporación.

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 corresponden disfrutar al trabajador dentro del año. Si al comienzo o durante el periodo de disfrute de sus vacaciones, el trabajador pasara a situación de baja por enfermedad o permiso por maternidad que conlleve ingreso hospitalario, no se computarán como disfrute de vacaciones, salvo que la causa de la baja sea debido a infracción de las normas legales vigentes.

2. Se disfrutarán preferentemente durante los meses de junio a septiembre, ambos inclusive. También podrán disfrutarse en otros meses previa petición del interesado y salvaguardando las necesidades del servicio, y siempre hasta el 15 de enero del año siguiente.

3. Podrán también disfrutarse en un periodo o en dos de 15 días a elección del trabajador y siempre dentro del año natural en

que este derecho debe hacerse efectivo. En este sentido y si por razones del servicio, la empresa condiciona al trabajador a disfrutar de un determinado periodo vacacional en unas fechas concretas, ésta se compromete a respetarle al trabajador afectado, el disfrute del periodo vacacional restante en el tiempo solicitado por el interesado.

4. En cualquier caso, y sin perjuicio de la legislación vigente que afecte a esta materia, la Comisión Paritaria, deberá tener en todo momento y con la debida antelación, puntual conocimiento de los turnos de vacaciones de los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo.

5. Serán días festivos, a todos los efectos, el 24 y 31 de diciembre.

Artículo 16. Calendario laboral.

En la primera reunión de la Comisión Paritaria se establecerá el calendario laboral y siempre dentro del primer trimestre.

CAPÍTULO III DERECHOS Y MEJORAS SOCIALES

Artículo 17. Seguro de responsabilidad civil y asistencia jurídica.

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

2. La Mancomunidad garantizará la asistencia jurídica a los/las trabajadores/as que actúen como denunciantes, denunciados, querellantes o querellados en juicio por actos ejecutados o hechos acaecidos en el ejercicio de sus funciones.

3. Si a consecuencia de la prestación de un servicio propio del cargo, el personal afectado por este Convenio Colectivo, fuese víctima de atentados o agresiones contra sus propiedades, los daños causados serán satisfechos por la Mancomunidad, a cuenta de la posible sentencia de los Tribunales de Justicia.

4. La Mancomunidad contratará una póliza de seguro de accidente y de vida por valor de 18.000 euros, que cubrirá la muerte por motivos de trabajo o la invalidez permanente por causas de accidente laboral.

Artículo 18. Jubilación anticipada y fomento del empleo.

1. Los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo, podrán acceder a la jubilación voluntaria incentivada, tendrán derecho a una prima de jubilación voluntaria en las cuantías que a continuación se determinan, siempre que la petición de

dicha jubilación la realicen con anterioridad de 6 meses a la fecha del cumplimiento de la edad que corresponda.

La cuantía de la prima se calculará con arreglo a la siguiente escala: Edad de jubilación forzosa menos edad de jubilación voluntaria.

Con 60 años : 12.020 euros.

Con 61 años: 9.015 euros.

Con 62 años: 7.212 euros.

Con 63 años: 5.409 euros.

Con 64 años: 3.005 euros.

2. La Mancomunidad se compromete a cubrir la plaza vacante que se produzca, o la que en su caso proceda, a excepción de aquéllas que estén a extinguir.

3. Todo el personal laboral se jubilará obligatoriamente a los 65 años de edad, siempre que tenga completado el periodo de carencia para tener derecho a la pensión de jubilación.

CAPÍTULO IV RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES

Artículo 19. Normas generales.

1. Los trabajadores de la Mancomunidad de Municipios afectados por este Convenio Colectivo, sólo serán remunerados por ésta según los conceptos y en las cuantías que se determinan en este Convenio Colectivo.

2. Los Trabajadores de la Mancomunidad percibirán el 100% de las retribuciones básicas y complementarias que se correspondan a dicho puesto de trabajo en la RPT.

Artículo 20. Conceptos retributivos.

Los conceptos retributivos del personal afectado por este Convenio Colectivo serán: Retribuciones Básicas y Retribuciones Complementarias.

1. Son retribuciones básicas:

A) Salario Base: Es la parte de la retribución fijada por unidad de tiempo que se abona en doce mensualidades cuyo importe viene determinado por el grupo profesional a que se adscribe cada trabajador o la categoría profesional a la que pertenece.

B) Pagas extraordinarias.

2. Son retribuciones Complementarias:

— Complemento de Destino.

— Complemento Específico.

— Gratificaciones.

— Otros.

Artículo 21. Pagas Extraordinarias.

Las pagas extraordinarias serán 2 al año, por un importe de al menos las mismas cuantías que se perciban en el salario base. El abono de las pagas extraordinarias se efectuará en los meses de junio y diciembre, así mismo la cuantía anual de ambas pagas se podrán prorratear proporcionalmente mes a mes.

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 de empleo.

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 realicen.

Artículo 22. Formas de pago y liquidación.

El pago de los salarios expresados con anterioridad se efectuará durante la jornada laboral del último día del mes devengado.

La Mancomunidad estará obligada a que la retribución del personal laboral se documente de forma adecuada en recibos y hojas de salario, que será el modelo oficial, con especificación de percepciones y descuentos.

Las pagas extraordinarias, cuando no estén prorrateadas a lo largo del año, se percibirán con la nómina del mes de junio y diciembre.

El interés por mora en el pago del salario será del 10% de los adeudado.

Artículo 23. Indemnizaciones por razón del servicio.

1. El personal afectado por este Convenio Colectivo, tendrá derecho a percibir, en su caso, las indemnizaciones cuyo objeto sea resarcirles de los gastos que se vean precisados a realizar por razón del servicio con arreglo al R.D. 462/2002, de 24 de mayo sobre indemnizaciones por razón de servicio. A tal efecto se determinan entre otros posibles conceptos legales los siguientes:

Dietas, Gastos de desplazamiento, Indemnización por asistencia a juicios y tribunales de pruebas selectivas fuera de horario de trabajo salvo que en este caso estos gastos no sean sufragados por la entidad convocante.

2. Sin perjuicio de las compensaciones que se establezcan en su caso, la cuantía será para todo el personal igual y serán las fijadas en el citado Real Decreto, o modificaciones posteriores.

3. El tiempo de asistencia a las Comisiones, juicios y reuniones prestadas a los distintos Ayuntamientos de la Mancomunidad y fuera de la jornada normal de trabajo, tendrá la consideración de trabajo efectivo del propio puesto de trabajo a los efectos de la debida protección laboral en caso de accidente, siempre y cuando haya nexo causal entre ambos.

4. Los gastos realizados por el/la Trabajador/a por razón del servicio realizado se abonarán al mes siguiente de haberse realizado el citado gasto.

Artículo 24. Cláusula de revisión salarial.

1. La revisión salarial anual experimentará una subida salarial en los mismos porcentajes que se establezcan en la Ley General de Presupuestos de Estado. Salvo en el caso de que la subida esté determinada en los respectivos Convenios Colectivos o Programas suscritos por la Mancomunidad.

2. La revisión salarial se realizará sobre todos los conceptos retributivos que fije la ley sobre los presupuestos del estado.

3. La cantidad resultante, correspondiente al año completo o, en su caso, a la parte prorrateada, se abonará en una sola paga durante el primer trimestre del año siguiente.

Artículo 25. Incapacidad temporal.

En los supuestos de incapacidad temporal —IT— por prescripción facultativa el trabajador percibirá, mientras aquélla persista, el 100% de la totalidad de sus retribuciones básicas.

CAPÍTULO V FORMACIÓN

Artículo 26. Formación.

1. Los trabajadores de la Mancomunidad tienen derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, y la realización de cursos de perfeccionamiento profesional.

2. Los cursos se solicitarán con 10 días de antelación concediéndose los mismos atendiendo a razones de atención de los respectivos servicios.

3. La Mancomunidad directamente o en régimen de concierto con centros oficiales reconocidos, organizará cursos de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, dando la oportuna publicidad de los mismos.

4. Previa solicitud, justificación y estudio por parte de la Comisión Paritaria, la Mancomunidad concederá a los trabajadores afiliados a un sindicato, permiso retribuido para asistir a cursos de formación sindical.

5. Durante el periodo de vigencia de este Convenio Colectivo, la Mancomunidad se compromete a asegurar la participación sindical de las organizaciones firmantes del mismo, en todo lo que respecta al diseño, objetivos, selección de participantes, monitores, seguimiento y evolución del plan formativo.

6. Todos los cursos de formación tendrán la debida publicidad de manera que la participación de los trabajadores, sea a la vez equitativa y adaptada a las necesidades de los puestos y objetivos de los cursos.

7. En caso de tenerse que seleccionar los participantes a un determinado curso de formación, la Comisión Paritaria deberá tener presente, aparte de los baremos específicos del curso, los criterios de antigüedad, cursos realizados y relación del curso con el puesto de trabajo.

8. A la hora de proponer o tener que decidir sobre determinados cursos de formación, la Comisión Paritaria deberá marcar las prioridades atendiendo a las categorías o colectivos más necesitados, tanto de especialización como de reciclaje.

CAPÍTULO VI SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Artículo 27. Formulación del plan de seguridad, salud laboral y condiciones de trabajo.

1. La Mancomunidad y la Representación de los trabajadores son conscientes de la importancia que tiene la seguridad e higiene en el trabajo, por lo que afecta a la integridad física y vida de los trabajadores, y por tanto a sus condiciones de trabajo en general.

2. En consecuencia y aparte del estricto cumplimiento de las leyes y normativa vigente sobre esta materia, la Mancomunidad y los

representantes de los trabajadores consideran la prevención de riesgos laborales como un objetivo permanente y prioritario, por lo que llevarán a cabo un estudio para formular un plan de seguridad e higiene en el trabajo que conlleve:

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

— La vigilancia y 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.

— 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.

3. La Comisión Paritaria tendrá competencias de estudio, análisis y propuestas relativas a:

a) Seguridad: Espacio de trabajo, esfuerzos básicos y mentales y 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.

4. El personal afectado por este Convenio Colectivo será sometido anualmente a un reconocimiento médico en horas de trabajo, de cuyo resultado deberá dárseles conocimiento.

Artículo 28. Vestuario.

1. La Mancomunidad dotará a los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo, del vestuario y equipos de trabajo adecuado a las características del puesto de trabajo.

2. La Comisión Paritaria, una vez constituida, determinará con qué tipo de vestuario se deberá proveer a cada puesto de trabajo de

manera y que como mínimo, se contemple el vestuario de invierno y de verano, a la vez que cumpla la normativa vigente sobre salud e higiene en el trabajo y Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

CAPÍTULO VII DERECHOS SINDICALES

Artículo 29. Secciones sindicales.

El personal al servicio de la Mancomunidad afectado por este Convenio Colectivo y afiliado a un Sindicato, podrá constituir una Sección Sindical de conformidad con la Ley.

Artículo 30. Delegados sindicales y crédito horario.

Las Secciones Sindicales podrán nombrar un Delegado Sindical, el cual dispondrá de 30 horas mensuales para su actividad sindical.

Artículo 31. Funciones y derechos de los Delegados Sindicales.

Los representantes de las Secciones Sindicales y éstas a su vez, tendrán las siguientes funciones y derechos:

a) Recoger las reivindicaciones económicas, sociales y laborales del personal y plantearlas ante la Mancomunidad.

b) Representar y defender los intereses de la Central Sindical y de los afiliados de la misma, y servir de instrumento de comunicación entre aquéllas y la Mancomunidad.

c) Ser informados y oídos por la Mancomunidad, con carácter previo, sobre todas aquellas materias de reestructuración de plantillas, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores y trabajadoras, sanciones que afecten a los afiliados del Sindicato, y en general, sobre todos los proyectos o acciones empresariales que puedan afectar a los intereses de los trabajadores.

d) Asistir a las reuniones de los órganos de representación, así como a cualquier tipo de comisión en la que estén representadas las Centrales Sindicales.

e) Tener acceso a la información y documentación que la Mancomunidad ponga a disposición de los órganos de representación de los trabajadores.

f) La Mancomunidad procurará habilitar a cada Sección Sindical que se pueda constituir, un local adecuado para el ejercicio de sus funciones previa petición al efecto.

g) Podrán difundir libremente publicaciones e información de carácter sindical para lo cual, la Mancomunidad habilitará unos tablones

de anuncio al efecto en lugares que garanticen un adecuado acceso a los mismos del personal al servicio de la misma.

h) Se pondrá a disposición de las Secciones Sindicales material de oficina, así como acceso a la fotocopiadora, a la vez que la Mancomunidad facilitará un local digno para la realización de asambleas.

i) Todas aquellas que les permitan y sean reconocidas por las leyes y normativas vigentes.

Artículo 32. De los órganos de representación.

Sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y la de Órganos de Representación, el Delegado de Personal tendrá los siguientes derechos:

a) El uso del crédito horario que le corresponda, deberá ponerse en conocimiento de la Sección de Personal, a ser posible con una antelación mínima de 24 horas.

b) El Delegado de Personal, así como los Delegados de las Secciones Sindicales de una misma Central Sindical, podrán acordar entre ellos la acumulación de horas sindicales independientemente del órgano de representación al que pertenezcan.

c) Las Centrales y Secciones Sindicales controlarán el mejor uso y ejercicio del tiempo sindical por sus miembros.

d) No se incluirá en el cómputo de horas el empleado en las actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la Mancomunidad.

e) Los representantes de los trabajadores tendrán acceso al cuadro horario, del cual recibirán copia. También accederán a los modelos TCI y TC2 de las cotizaciones a la Seguridad Social, a las nóminas, al calendario laboral, contratos y cuantos otros documentos relacionados con las condiciones de trabajo afecten a los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo.

Artículo 33. Fondos de ayuda a los sindicatos.

Cada sindicato con representación en la Mancomunidad percibirá anualmente de la Mancomunidad una gratificación de trescientos euros (300 euros).

CAPÍTULO VIII DERECHOS Y DEBERES

Artículo 34. Derechos y deberes.

Los trabajadores al servicio de la Mancomunidad afectados por este Convenio Colectivo, se someten a lo dispuesto en la legislación vigente sobre esta materia.

Artículo 35. Permisos y Licencias.

1. Los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo, tendrán derecho a permisos retribuidos por:

a) Fallecimiento o hospitalización de un familiar hasta el primer grado de consanguinidad, 3 días previo aviso y justificación posterior. En los casos de que se trate de familiares en 2.º grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de 2 días.

Si alguno de estos hechos necesita desplazamiento el permiso se verá aumentado en 2 días.

b) Nacimiento o práctica de la interrupción voluntaria del embarazo en los casos despenalizados por la Ley, el cónyuge tendrá derecho a 2 días sin contar sábados, domingos y festivos, ampliables en 2 días más en el caso de que el hecho necesite desplazamiento. 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 2 días laborales.

c) Traslado de domicilio habitual, 1 día sin cambio de residencia, 3 con cambio de residencia a otra provincia.

d) Matrimonio de padres, hijos, hermanos, abuelos o nietos, 1 día laborable si el hecho ocurriese dentro de la provincia, y 2 días si el hecho tuviera lugar fuera de ella.

e) El tiempo imprescindible para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

f) Asistencia a congresos o reuniones de carácter público, social o sindical de los que se forme parte con la debida justificación, y siempre que las necesidades del servicio queden cubiertas, el tiempo imprescindible que duren los mismos.

g) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud en centros oficiales, los días de celebración de las mismas previa justificación de la convocatoria.

h) Necesidades de asesoramiento e información del trabajador o trabajadora que esté afiliado/a a un sindicato, 1 día al año.

i) Para realizar las funciones sindicales o de representación del personal se atenderá a los términos establecidos legal o convencionalmente.

j) El tiempo necesario para asistir a consulta médica, siempre que no sea posible asistir a las mismas fuera de horas de trabajo, con la debida justificación.

k) Hasta 6 días laborales de cada año natural por asuntos particulares no incluidos en los supuestos anteriores. Las solicitudes

para el disfrute de estos días serán cursadas ante la oficina de personal, con una antelación mínima de 72 horas excepto en casos extraordinarios, acusándose recibo de la misma. La Mancomunidad está obligada salvo causa especial, en función de las necesidades del servicio, a conceder dichos días cuando se soliciten. En caso de denegación deberá notificarlo en las siguientes 24 horas. En ningún caso estos días podrán ser acumulados a las vacaciones anuales, así mismo no se podrán acumular más de 1 día de asuntos propios.

2. El personal afectado por este Convenio Colectivo, tendrá derecho a las siguientes licencias retribuidas:

a) Por matrimonio propio, inscripción en el Registro Oficial de Parejas, 15 días naturales pudiendo ser acumulables a los meses de vacaciones.

b) En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

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

c) En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta 6 años, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la

que se constituya la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de 16 semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de 6 años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En el caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

d) El tiempo legalmente establecido de licencia por parto, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al mismo, así como 1 hora diaria para lactancia a distribuir por la interesada, durante los próximos 12 meses posteriores al nacimiento del hijo. Estos derechos podrán hacerse extensible al padre conforme a la Ley, y previa solicitud y justificación de que no hace uso de dicho derecho el otro cónyuge.

e) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años, disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de jornada de trabajo en un tercio o un medio con la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones. La concesión de esta disminución de jornada será incompatible con la realización de cualquier actividad, sea o no remunerada, durante el horario comprendido en la reducción.

3. Los trabajadores de la Mancomunidad afectados por este Convenio Colectivo, que tengan una antigüedad mínima de dos años, tendrán también la posibilidad de disponer de una licencia no retribuida de tres meses, manteniendo todas las condiciones del puesto de trabajo, siempre y cuando se pueda garantizar el mantenimiento del servicio.

Estas licencias no podrán ser solicitadas nuevamente hasta que hayan transcurrido dos años desde la finalización de la anterior.

Artículo 36. Competencia de los representantes de los trabajadores.

1. Dentro del primer trimestre de cada año, la Mancomunidad proporcionará a los Representantes de los trabajadores un informe de las cantidades devengadas con cargo al ejercicio anterior, por los diferentes conceptos retributivos dentro de su ámbito.

2. Los Representantes de los trabajadores negociará en las siguientes materias.

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

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

c) Faltas y sanciones.

CAPÍTULO IX RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 37. Régimen disciplinario.

Los trabajadores podrán ser sancionados por las autoridades administrativas correspondientes en los casos de incumplimiento de sus obligaciones conforme la graduación de las faltas y sanciones que se fijan en los siguientes artículos, teniendo en cuenta las disposiciones legales del Estatuto de los Trabajadores

Artículo 38. Faltas leves.

1. La incorrección con sus superiores, compañeros, o subordinados con los que tenga relación en su cometido laboral o altercados con los compañeros de trabajo que alteren la buena marcha del servicio, salvo que suponga falta grave.

2. El retraso reiterado, la negligencia o descuido en el cumplimiento del trabajo.

3. La no comunicación a su tiempo de la falta al trabajo por causas justificadas a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

4. La falta de asistencia al trabajo sin causa que lo justifique.

5. El descuido en la conservación de locales, enseres, útiles de trabajo y documentos de los centros donde se realice el trabajo.

6. En general el incumplimiento de sus deberes por negligencia o descuido excusables.

Artículo 39. Faltas graves.

1. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para la Administración. Cuando las órdenes sean relativas a funciones distintas a las propias del puesto de trabajo, se pedirán por escrito, sin perjuicio de su inmediata ejecución.

2. La falta reiterada de puntualidad. Se entenderá que se comete esa falta cuando la impuntualidad se produzca, al menos, durante 7 días al mes.

3. La no asistencia al trabajo durante 3 días al mes sin causa que lo justifique.

4. El abandono del trabajo sin justificación.

5. La simulación de enfermedad o accidente que produzca incapacidad por tiempo superior a tres días. La simulación podrá ser comprobada por los Servicios de Inspección Médica de la Seguridad Social.

6. La comisión de 3 faltas leves durante un trimestre.

7. Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control horario o a impedir que sea detectado su incumplimiento injustificado.

8. El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.

9. La grave desconsideración con los trabajadores de superior, igual o inferior categoría, o con el público.

10. La violación grave del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, incluidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

11. La falsedad o simulación de datos facilitados a la Administración.

12. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de Seguridad e Higiene en el Trabajo establecidas cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.

13. Toda actuación que suponga discriminación de raza, sexo, religión, lengua, opinión, edad, origen, estado civil, condición social, ideas políticas, afiliación sindical, lugar de nacimiento o vecindad, relación personal o familiar o cualquiera otra condición o circunstancia personal o social.

14. Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se dé algunas de las causas de abstención legalmente señaladas.

15. Causar por negligencia o mala fe daños graves en el patrimonio y bienes de la Mancomunidad de Municipios.

Artículo 40. Faltas muy graves.

1. Cualquier conducta constitutiva de delito o falta penal, producida en el desempeño de sus funciones o en el centro de trabajo.

2. Más de 3 faltas de asistencia al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.

3. Los malos tratos físicos a los trabajadores de superior, igual o inferior categoría o al público.

4. La violación muy grave del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, incluidas las ofensas físicas de naturaleza sexual.

5. La simulación de enfermedad o accidente que dé lugar a la concesión de incapacidad laboral o baja por tiempo superior a tres días.

6. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.

7. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

8. La comisión de 3 faltas graves en un trimestre.

9. El fraude, la trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo o en las gestiones encomendadas.

10. Causar con mala fe daños muy graves en el patrimonio y bienes de la Mancomunidad de Municipios.

11. La utilización y uso tanto de equipos como de personal para la realización de trabajos particulares y ajenos a las obligaciones contractuales del trabajador.

Artículo 41. Sanciones.

Las sanciones que pueden imponerse por la comisión de faltas son:

1. Por faltas leves.

a) Amonestación verbal o por escrito.

b) Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

2. Por faltas graves:

a) Apercibimiento.

b) Suspensión de empleo y sueldo de 4 días a 4 meses.

c) Suspensión del derecho a concurrir a pruebas y concurso de ascenso por tiempo de un año.

3. Por faltas muy graves.

a) Apercibimiento.

b) Suspensión de empleo y sueldo de 4 meses a 3 años.

c) Suspensión del derecho a concurrir a pruebas y concurso de ascenso hasta 2 años.

d) Despido.

4. Las sanciones se darán a conocer por escrito excepto en los casos en que se haya previsto que sean verbales. Se hará constar la fecha y los hechos concretos que son motivos de sanción, comunicándose también a los representantes de los trabajadores.

5. La sanción por falta grave o muy grave exige la incoación de expediente, comunicándose a su inicio al interesado, con audiencia para su defensa.

Artículo 42. Prescripción de las faltas.

1. Las faltas muy graves prescribirán a los sesenta días, las graves a los veinte días y las leves a los 10 días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso, en los seis meses de haberse cometido. La prescripción se interrumpirá por la iniciación del procedimiento, a cuyo efecto la resolución de incoación del expediente disciplinario deberá ser debidamente registrada volviendo a correr el plazo si el expediente permaneciera paralizado durante más de 6 meses por causa no imputable al empleado público sujeto al procedimiento.

2. Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los 2 años, si es falta grave 1 año y las impuestas por faltas leves al mes. El plazo de prescripción comenzará a contarse desde el día siguiente a aquél en que adquiera firmeza la resolución por la que se impone la sanción o desde que se quebrante el cumplimiento de la misma, si hubiera comenzado.

Artículo 43. Cancelación de faltas y sanciones.

1. El empleado público podrá obtener la cancelación de las sanciones siempre que hubiera observado buena conducta, cumplida la sanción impuesta y hubieran transcurrido 6 años para las faltas muy graves, 2 años para las faltas graves y 6 meses para las leves.

2. El procedimiento para llevar a efecto la cancelación se iniciará mediante escrito formulado por el empleado público sancionado, invocando el derecho que se contiene en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 44. Solución de Conflictos Laborales.

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a los/as trabajadores/as y Ayuntamiento, se someterá a los términos previstos en el ASEC-EX, y su Reglamento de aplicación, a la intervención del servicio regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura siempre que el conflicto se origine en los siguientes ámbitos materiales:

a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con los establecidos en el artículo 151 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

b) Los conflictos surgidos durante la negociación de Convenio Colectivo u otro Convenio Colectivo o pacto colectivo, debido a la existencia de diferencias sustanciales debidamente constatadas, que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente, por un periodo de al menos seis meses a contar desde el inicio de ésta.

c) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigidos por los artículos 40, 41, 47, y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los/as Trabajadores/as.

Sirve por lo tanto este artículo como expresa adhesión de las partes el referido servicio de mediación y arbitraje, con el carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a la Mancomunidad, Personal Representante de los trabajadores y personal trabajador, a plantear sus discrepancias con carácter previo al acceso a la vía judicial, al procedimiento de negociación-conciliación del mencionado servicio, no siendo por lo tanto necesario la adhesión expresa e individualizada para cada conflicto o discrepancia de las partes, salvo en el caso de sometimiento a arbitraje, el cual los/as firmantes de este Convenio Colectivo se comprometen también a impulsar y fomentar.

Disposiciones finales

Primera.

Las personas ligadas a los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo, 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, en la cual se acredite al menos una antigüedad de seis meses. Salvo en aquellos casos en que la Autoridad competente acredite esta condición aunque el periodo de tiempo sea inferior.

Segunda.

Cuando se mencionan las denominaciones de los parientes consanguíneos de los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo, ha de entenderse, referido también a los parientes de afinidad y siempre según el siguiente cuadro:

GRADO 1.º	GRADO 2.º	GRADO 3.º	GRADO 4.º
Padre/Madre	Abuelos	Bisabuelos	Primos
Hijo/Hija	Hermanos	Tíos	
	Nietos	Sobrinos	
		Biznietos	

Afectará al trabajador, cónyuge o pareja que compartan el mismo puesto.

Tercera.

Se entenderá por disminuido físico, psíquico o sensorial, a toda persona que reúna los requisitos establecidos en el R.D. 383/1984, de 1 de febrero, y O.M. de 8 de marzo de 1984, o cualquier otra norma que lo modifique o sustituya, debiendo aportar el certificado oficial establecido.

Cuarta.

Los sindicatos firmantes y la Mancomunidad negociarán los fondos adicionales que, en su caso, se pudieran aplicar durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

Quinta.

La cuantía prevista en los Capítulos III y VII, referentes a Derechos y Mejoras Sociales y Fondo de ayuda a los sindicatos, se incrementarán durante la vigencia de este Acuerdo según el I.P.C. real de los años sucesivos.

Disposición transitoria.

La Mancomunidad se compromete a presupuestar anualmente las cuantías necesarias para atender los desajustes salariales fruto de la catalogación de puestos de trabajo y la relación de dichos puestos de trabajo. En ningún caso, estas cuantías presupuestarias afectarán a lo establecido en la disposición adicional quinta.

Disposición derogatoria.

Quedan derogados cuantos acuerdos, disposiciones o resoluciones de igual o inferior rango que contraigan o se opongan a lo establecido en el presente Convenio Colectivo.