



## **CONSEJERÍA DE IGUALDAD Y EMPLEO**

*RESOLUCIÓN de 13 de junio de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro y se dispone la publicación del "Convenio Colectivo de la Mancomunidad de Municipios de La Serena (personal laboral)". (2011061315)*

Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo de la Mancomunidad de Municipios de la Serena (Personal laboral) (código de convenio 06100014012011), que fue suscrito con fecha 15 de marzo de 2011, de una parte, por representantes de la empresa, y de otra, por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 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, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Decreto 182/2010, de 27 de agosto, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, a 13 de junio de 2011.

El Director General de Trabajo,  
JUAN MANUEL FORTUNA ESCOBAR

### CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DE LA SERENA (PERSONAL LABORAL)

#### CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

##### **Artículo Preliminar.**

El presente convenio colectivo ha sido negociado por la representación de la administración de la mancomunidad y el comité de empresa, formado por los sindicatos CCOO, UGT y CSIF.

##### **Artículo 1. Objeto.**

El presente convenio tiene como objeto principal la regulación de las relaciones laborales entre la mancomunidad de municipios de La Serena y el personal laboral a su servicio.

**Artículo 2. *Ámbito de aplicación.***

- 2.1. **Ámbito personal:** las normas contenidas en el presente convenio son de aplicación a todo el personal laboral integrado en la relación de personal de la mancomunidad.
- 2.2. **Ámbito temporal:**
  - 2.2.1. Este convenio entrará en vigor una vez cumplidos los trámites legales necesarios. Su vigencia finalizará el día 31 de diciembre del año 2013, prorrogándose automáticamente si no se produce denuncia escrita de cualquiera de las partes, que deberá realizarse con tres meses de antelación a la fecha en que expire la vigencia del convenio.
  - 2.2.2. Denunciado el convenio y hasta tanto se logre un nuevo acuerdo expreso, se mantendrá en vigor en todo su contenido. Los conceptos económicos se revisarán anualmente.
  - 2.2.3. Los acuerdos, disposiciones, resoluciones y normas de la mancomunidad, en tanto no contradigan lo establecido en el presente convenio, serán de aplicación la personal al servicio de al mancomunidad en lo que le sea más favorable.

**Artículo 3. *Vinculación a la totalidad.***

- 3.1. El presente convenio colectivo constituye un todo indivisible y sus condiciones económicas de trabajo se reconocen y consideran más beneficiosas en su conjunto respecto a las normas convencionales anteriormente vigentes y aplicables. Por tanto, las condiciones económicas y demás derechos anteriormente vigentes y aplicables a las relaciones laborales colectivas del personal incluido en su ámbito de aplicación, sea por imperativo legal, reglamentario o convencional, quedan absorbidas y compensadas en su totalidad por las nuevas condiciones pactadas, que se reconocen más beneficiosas en su conjunto.
- 3.2. En el supuesto de que fuese anulado o modificado alguno de los preceptos por la jurisdicción competente, el convenio devengará ineficacia en los capítulos, artículos o apartados que se vean afectados.
- 3.3. 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. *Comisión paritaria.***

- 4.1. Dentro de los quince días siguientes a la publicación del presente convenio se constituirá una comisión paritaria de control, desarrollo y seguimiento, integrada por cinco miembros en representación de la mancomunidad y por cinco miembros designados por los sindicatos firmantes, proporcionalmente a su representación. El presidente de la comisión será el presidente de la mancomunidad o representante en quien delegue. Los miembros de la comisión podrán estar asistidos por asesores. Dicha comisión se reunirá a petición de una de las partes.



4.2. La comisión paritaria tendrá las siguientes funciones específicas:

- a) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- b) Mediación de problemas originados en su aplicación.
- c) Intervención, mediación y conciliación en el tratamiento y solución de las cuestiones o conflictos de carácter colectivo que se sometan a su consideración, si las partes discordantes lo solicitan expresamente y la comisión acepta la función arbitral y mediadora.
- d) Realizar los estudios necesarios para el mejor desarrollo del presente convenio colectivo.
- e) Asesoramiento de los órganos que estimen convenientes.
- f) Resolución de cuantos asuntos o reclamaciones se sometan a su decisión respecto a cualesquiera de las condiciones establecidas en el convenio.
- g) Denuncia del incumplimiento del convenio colectivo.
- h) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio colectivo.

4.3. Reuniones de la comisión.

- a) La comisión paritaria se reunirá con carácter ordinario con periodicidad semestral, previa convocatoria de la presidencia, en la que se determinará la fecha, horario y lugar de celebración y el orden del día.
- b) Dicha comisión se reunirá de forma extraordinaria a petición de una de las partes firmantes, fijándose la reunión con un máximo de 5 días naturales posteriores a la petición y previa determinación por la parte solicitante de los asuntos que hayan de tratarse.
- c) Será necesaria la asistencia de al menos el 50 por 100 de los componentes de cada una de las partes para que la sesión pueda celebrarse.

4.4. Para la adopción de acuerdos se ha de votar favorablemente por la mayoría absoluta de los miembros presentes, siendo así vinculantes y obligatorios en su cumplimiento para todos.

CAPÍTULO II  
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

**Artículo 5. Organización y racionalización.**

5.1. Principio general. La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la administración y su personal directivo, sin perjuicio de la participación de los representantes legítimos de los trabajadores, mediante los cauces establecidos por la legislación vigente.

5.2. Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- a) Mejora de las prestaciones de servicios al ciudadano.



- b) Calidad en el trabajo, mejoras de métodos y procesos administrativos.
  - c) Establecimiento de plantillas correctas de personal.
  - d) Definición y clasificación clara de las relaciones entre puesto y plaza.
  - e) Potenciar y desarrollar en base a la normativa establecida, a través de planes y convenios, la promoción de los trabajadores.
  - f) Facilitar la movilidad del personal entre las distintas administraciones públicas, sin que ello suponga quebranto de los principios básicos de régimen jurídico que deben prevalecer en todas ellas.
  - g) La mancomunidad negociará con los sindicatos firmantes de este convenio los aspectos retributivos de las relaciones de puestos de trabajo y los requisitos profesionales para el desempeño de los mismos.
  - h) Vigilancia y control del absentismo laboral.
- 5.3. Serán objeto de informe, consulta y negociación con los sindicatos representativos de la mancomunidad de municipios de La Serena las materias concernientes al comité de empresa, así como el artículo 41 del texto refundido del estatuto de los trabajadores, en los términos que en el mismo se prevén.
- 5.4. Cuando las consecuencias de las decisiones de la mancomunidad puedan tener repercusión sobre las condiciones de trabajo del personal laboral, procederá la consulta a los órganos de representación de los trabajadores.

#### ***Artículo 6. Relaciones de puestos de trabajo.***

- 6.1. La relación de puestos de trabajo de la mancomunidad es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios, y se precisan los requisitos de desempeño de cada puesto.
- 6.2. La relación de puestos de trabajo se configura como único instrumento para la concreción de puestos de trabajo del personal laboral.
- 6.3. La relación de puestos de trabajo determinará las distintas categorías profesionales en las que se clasifica el personal laboral.
- 6.4. La creación, modificación o supresión de cualquier puesto de trabajo contemplado en la RPT se realizará previa negociación con los órganos de representación de los trabajadores.

#### ***Artículo 7. Ingresos. Oferta pública de empleo.***

- 7.1. La mancomunidad formulará anualmente su oferta de empleo público, previa consulta con la representación de los trabajadores, ajustándose a los criterios fijados en las normativas básica estatal o autonómica. En la misma se determinarán, tanto las plazas de nuevo ingreso como las que deban de ser cubiertas por el sistema de promoción



interna. Deberán tenerse en cuenta las jubilaciones forzosas que se hayan de producir en el correspondiente ejercicio, a fin de su inclusión como vacante en la citada oferta, en el supuesto que se mantengan en plantilla las plazas.

- 7.2. Toda selección de personal, deberá realizarse conforme a dicha oferta, ajustándose a los criterios fijados en la normativa básica mediante convocatoria pública y a través de los sistemas de oposición libre, concurso-oposición y excepcionalmente por concurso, en los que se garanticen los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.
- 7.3. Deberán especificarse los complementos retributivos y demás circunstancias inherentes a la plaza ofertada.
- 7.4. Los procedimientos de selección, cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación a los puestos de trabajos que se hayan de desempeñar, incluyendo a tal efecto las pruebas prácticas que sean precisas.
- 7.5. En todos los tribunales, órganos de selección de personal o comisiones de valoración, estarán presentes como observador un representante de los trabajadores. En la preparación de las bases de convocatorias, concursos, etc., las organizaciones deberán ser informadas.
- 7.6. En ningún caso el desempeño de un puesto de trabajo de carácter temporal, dará derecho a acceder a la función pública sin haber pasado por los cauces legalmente establecidos, en la legislación vigente.
- 7.7. Durante la vigencia del convenio se hará un estudio de viabilidad para que los/as trabajadores/as que actualmente tengan jornada parcial, pasen a desarrollar la jornada completa, siempre teniendo en cuenta cada caso.
- 7.8. En las OEP se procurará dar un tratamiento especial a las oportunidades profesionales de las personas con discapacidad física o psíquica. La mancomunidad junto con los agentes sociales determinarán los sectores o áreas funcionales en las que resulte más factible aplicar la reserva de plazas para este colectivo.

### ***Artículo 8. Promoción interna y carrera administrativa.***

- 8.1. Los empleados/as públicos tendrán derecho a la promoción profesional.
- 8.2. La carrera profesional es el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad.  

A tal objeto la mancomunidad de La Serena promoverá la actualización y perfeccionamiento de la cualificación profesional de sus empleados/as públicos.
- 8.3. Las leyes de función pública que se dicten regularán la carrera profesional aplicable en cada ámbito que podrán consistir, entre otras, en la aplicación aislada o simultánea de alguna o algunas de las siguientes modalidades:



- a. Carrera horizontal, que consiste en la progresión de grado, categoría, escalón u otros conceptos análogos, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo.
  - b. Carrera vertical, que consiste en el ascenso en la estructura de puestos de trabajo por los procedimientos de provisión establecidos en el EBEP.
  - c. Promoción interna vertical, que consiste en el ascenso desde un cuerpo o escala de un subgrupo, o grupo de clasificación profesional en el supuesto de que éste no tenga subgrupo, a otro superior, de acuerdo con lo establecido en el EBEP.
  - d. Promoción interna horizontal, que consiste en el acceso a cuerpos o escalas del mismo subgrupo profesional, de acuerdo con lo establecido en el EBEP.
- 8.4. Los empleados/as públicos de la mancomunidad podrán progresar simultáneamente en las modalidades de carrera horizontal y vertical.
- 8.5. Se regulará la carrera horizontal de los empleados/as públicos, pudiendo aplicar, entre otras, las siguientes reglas:
- a) Se articulará un sistema de grados, categorías o escalones de ascenso fijándose la remuneración a cada uno de ellos. Los ascensos serán consecutivos con carácter general, salvo en aquellos supuestos excepcionales en los que se prevea otra posibilidad.
  - b) Se deberá valorar la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos y el resultado de la evaluación del desempeño. Podrán incluirse asimismo otros méritos y aptitudes por razón de la especificidad de la función desarrollada y la experiencia adquirida.

#### ***Artículo 9. Trabajos de superior e inferior categoría.***

- 9.1. Sólo se podrán realizar trabajos de superior categoría cuando se produzca una necesidad urgente e imprescindible, siempre y cuando el puesto no pueda cubrirse por los medios normales de provisión de puestos contemplados en la legislación vigente.
- 9.2. La realización de labores de categoría superior nunca podrá exceder de dos meses de forma continuada ni de noventa días de forma discontinua en el periodo de un año. No producirá en ningún caso el ascenso automático del trabajador, ni se tendrá en cuenta como mérito para el acceso al puesto de trabajo, ni la consolidación de las retribuciones inherentes a la misma. La realización de trabajos de inferior categoría podrán realizarse como máximo en un mes.
- 9.3. Cuando se realicen funciones de categoría superior, dentro de las limitaciones que el presente artículo establece, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice. En el caso de que se realicen funciones de categoría inferior, sus retribuciones no serán inferiores a las que percibe por su categoría.
- 9.4. La designación de un trabajador para desempeñar provisionalmente funciones de categoría superior e inferior requerirá el informe previo de la representación de los trabajadores.



## CAPÍTULO III

## JORNADA LABORAL, CALENDARIO, VACACIONES

**Artículo 10. Jornada laboral.**

## 10.1. Jornada laboral.

- a) El personal afectado por el presente convenio tendrá la jornada laboral legalmente establecida acordada por el órgano que corresponda de la mancomunidad, sin que en ningún caso pueda exceder de 7 horas diarias, de lunes a viernes, ni de 35 horas semanales. Como norma general será de 8,00h a 15,00 horas. Cualquier modificación de dicho horario se negociará con la representación de los trabajadores.
- b) Como norma general la jornada de trabajo se realizará de forma continuada en horario de mañana, excepto para aquellos puestos en que sea inviable el establecimiento de tal jornada.
- c) Se permitirá cierta flexibilidad para el cumplimiento total del horario, salvo aquellos puestos de trabajo que tengan asignado turnos rotatorios, esta medida conciliadora se podrá cumplir previa solicitud y autorizada por el órgano que corresponda.
- d) Durante las ferias y fiestas mayores de la localidad donde se encuentre ubicado el centro de trabajo, se reducirá la jornada laboral, que quedará establecida de 10,00 a 13,00 horas.
- e) Será tiempo de trabajo efectivo el necesario para ordenar, recoger o guardar las ropas, materiales y demás útiles de trabajo.
- f) El personal al servicio de la mancomunidad tendrá derecho a un periodo mínimo de descanso semanal de dos días ininterrumpidos que, con carácter general, comprenderán el sábado y el domingo. El personal del servicio de recogida y tratamiento de RSU, tendrá derecho a un periodo mínimo de descanso semanal de dos días, que será disfrutado a lo largo del mes natural.
- g) Establecimiento de jornada continua para todo/a trabajador/a con hijos/as menores de 3 años, en el supuesto de que su contrato sea de jornada partida, y siempre que el servicio lo permita.
- h) Ampliación del periodo de disfrute de las vacaciones hasta el 31 de marzo del año siguiente, a todo/a trabajador/a que haya tomado al menos 8 semanas de baja maternal y/o paternal dentro del año de concesión del derecho.

## 10.2. Descanso diario.

Todo personal afectado por este convenio, disfrutará de un periodo de descanso de 30 minutos diarios ininterrumpidos, si la jornada es continuada y a tiempo total, que computará como trabajo efectivo a todos los efectos. Este tiempo de descanso será proporcional a la jornada laboral de cada trabajador.

## 10.3. Turnos.

El plan de horarios y turnos para los servicios sometidos a ellos, se fijará con una periodicidad trimestral, previa negociación con la representación de los trabajadores y



debiendo estar expuesto en el servicio correspondiente con una antelación de 15 días. Entre turno y turno mediará como mínimo 12 horas.

### ***Artículo 11. Vacaciones y calendario laboral.***

11.1. Calendario laboral: serán de plena aplicación para establecer los días laborales y festivos, los calendarios oficiales de carácter nacional, el calendario de la junta de extremadura y los de aplicación de la localidad, así como los recogidos en el presente convenio. En el plazo de un mes a partir de la publicación del calendario oficial, la mancomunidad señalará con intervención de los órganos de representación de los trabajadores el calendario laboral, en el que deberán incluirse las fiestas locales y las fechas hábiles para el disfrute de vacaciones y el de aquellos servicios que tengan el horario especial.

11.2. Los empleados públicos tendrán derecho a disfrutar como mínimo, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor. En periodos mínimos de cinco días consecutivos.

El empleado público que haya completado quince años de servicio en la administración, tendrá derecho a un día más de vacaciones adicional a los veintidós hábiles reconocidos en el apartado anterior. De haber completado veinte, veinticinco o treinta años de servicios, se adicionarán, respectivamente dos, tres o cuatro días, hasta un máximo de veintiséis días hábiles de vacaciones anuales.

11.3. El periodo de vacaciones se determinará por sorteo inicialmente en aquellos servicios en los que no hubiese un turno establecido. A partir de esta primera fijación se rotará anualmente, salvo que exista convenio entre los trabajadores.

11.4. El plan de vacaciones, redactado previa consulta con la representación de los trabajadores, se fijará y expondrá antes del 30 de abril de cada año, en todos los tablones de anuncios para conocimiento de los interesados. Durante un plazo de diez días, los trabajadores acogidos a este convenio y dentro de las mismas responsabilidades, podrán permutar voluntariamente sus vacaciones, informando de ello a la mancomunidad y a los representantes de los trabajadores. Con una antelación mínima de un mes, se podrá solicitar un cambio del periodo vacacional al organismo correspondiente.

El periodo vacacional podrá ser disfrutado hasta el 15 de enero del siguiente año.

11.5. Serán festivos el 24 y 31 de diciembre. Si estos días coinciden con sábado o domingo, se acumularán a los días de asuntos propios.

### ***Artículos 12. Permisos retribuidos y servicios especiales.***

12.1. El personal al servicio de la mancomunidad tendrá derecho a permisos retribuidos por:

- a. Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.





Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

- b. Por traslado de domicilio en la misma localidad, un día, y dos días si el traslado es en localidad distinta.
- c. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.
- d. Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.
- e. Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las empleadas de la mancomunidad embarazadas.
- f. Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente la empleada de la mancomunidad podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

- g. Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, los empleados de la mancomunidad tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.
- h. Por razones de guarda legal, cuando el empleado de la mancomunidad tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho el empleado de la mancomunidad que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

- i. Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el empleado de la mancomunidad tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por



ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

j. Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

k. Por asuntos particulares, seis días.

Además de los días de libre disposición establecidos por cada administración pública, los empleados de la mancomunidad tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

La denegación de la concesión de días de asuntos propios siempre será motivada, sin que la mancomunidad pueda ampararse en necesidades genéricas del servicio.

l. Por acompañamiento a hijos menores de dieciocho años o personas dependientes a consultas médicas o asistencias sanitarias, prestadas en los servicios públicos de salud, siempre que no pueda realizarse fuera del horario laboral, debiendo aportarse en todos los casos el correspondiente justificante que acredite la asistencia del trabajador.

ll. Por matrimonio o inscripción en el registro oficial de parejas de hecho, 15 días naturales pudiéndose acumular a los meses de vacaciones.

12.2. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.

En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

a. Permiso por parto: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la empleada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

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 ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.



En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

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

- b. Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del empleado, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.



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

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el código civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

- c. Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados a y b.

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

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

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

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

- 12.3. El personal al servicio de la mancomunidad podrá solicitar permisos no retribuidos de hasta tres meses, que sólo podrán disfrutarse cada dos años. Las peticiones de éstos permisos deberán ser cursadas a través de los servicios de personal, con una antelación de 15 días y teniendo los sindicatos firmantes del convenio conocimiento de la concesión o denegación de estos permisos.



12.4. El trabajador a quien falte menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa, podrá obtener la reducción de su jornada de trabajo en un tercio o un cuarto de la misma, con una reducción proporcional de sus retribuciones.

12.5.1. Los trabajadores de la mancomunidad podrán optar a las siguientes modalidades de excedencia:

- a. Excedencia voluntaria por interés particular.
- b. Excedencia voluntaria por agrupación familiar.
- c. Excedencia por cuidado de familiares.
- d. Excedencia por razón de violencia de género.

12.5.2. Los empleados de la mancomunidad podrán obtener la excedencia voluntaria por interés particular cuando hayan prestado servicios efectivos en cualquiera de las administraciones públicas durante un periodo mínimo de cinco años inmediatamente anteriores.

No obstante, las leyes de función pública que se dicten en desarrollo del presente estatuto podrán establecer una duración menor del periodo de prestación de servicios exigido para que el empleado público pueda solicitar la excedencia y se determinarán los periodos mínimos de permanencia en la misma.

La concesión de excedencia voluntaria por interés particular quedará subordinada a las necesidades del servicio debidamente motivadas. No podrá declararse cuando al empleado público se le instruya expediente disciplinario.

Procederá declarar de oficio la excedencia voluntaria por interés particular cuando finalizada la causa que determinó el pase a una situación distinta a la de servicio activo, se incumpla la obligación de solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo en que se determine reglamentariamente.

Quienes se encuentren en situación de excedencia por interés particular no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de seguridad social que les sea de aplicación.

12.5.3. Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar sin el requisito de haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las administraciones públicas durante el periodo establecido a los empleados de la mancomunidad cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o como laboral fijo en cualquiera de las administraciones públicas, organismos públicos y entidades de derecho público dependientes o vinculados a ellas, en los órganos constitucionales o del poder judicial y órganos similares de las comunidades autónomas, así como en la Unión Europea o en organizaciones internacionales.

Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que



permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de seguridad social que les sea de aplicación.

- 15.5.4. Los empleados de la mancomunidad tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

El periodo de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del periodo de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

En el caso de que dos empleados de la mancomunidad generasen el derecho a disfrutarla por el mismo sujeto causante, la administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de seguridad social que sea de aplicación. El puesto de trabajo desempeñado se reservará, al menos, durante dos años. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución.

Los empleados de la mancomunidad en esta situación podrán participar en los cursos de formación que convoque la administración.

- 12.5.5. Las empleadas de la mancomunidad víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho periodo a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de seguridad social que sea de aplicación.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia la empleada tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

**Artículo 13. Trabajos extraordinarios.**

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

13.2. La realización de horas extraordinarias o trabajos extraordinarios tendrá carácter voluntario y en consecuencia en ningún caso podrá obligarse al trabajador a la realización de las mismas a excepción de los casos graves de catástrofe o seguridad.

13.3. Se valorarán atendiendo al número de horas realizadas, que en ningún caso será superior a 10 horas al mes y 60 horas al año, por cada puesto de trabajo, compensándose en descanso de la siguiente forma:

Hora extraordinaria común	1,15 horas
Hora extraordinaria en festivo u horario nocturno	1,30 horas
Hora extraordinaria en festivo y horario nocturno	1,45 horas

13.4. Sólo podrán retribuirse económicamente, previo acuerdo con el trabajador afectado y comunicación a los órganos de representación de los trabajadores, cuando el responsable del servicio justifique por escrito, la imposibilidad de compensar los descansos por horas extraordinarias.

13.5. El importe de la hora extraordinaria vendrá determinado por la aplicación de los porcentajes que se detallan en el cuadro siguiente sobre el valor de la hora ordinaria:

Hora extraordinaria común	125 por 100
Hora extraordinaria en festivo u horario nocturno	150 por 100
Hora extraordinaria en festivo y horario nocturno	175 por 100

13.6. Se considerará nocturnidad, a efectos de abono de horas extraordinarias, el horario comprendido entre las 22,00 horas y las 7,00 horas.

13.7. Al objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias.

13.8. En cualquier caso la mancomunidad se compromete a la creación de un puesto de trabajo por cada 1.533 horas fuera de la jornada laboral que acumulen un determinado servicio y categoría de los trabajadores de la plantilla en el periodo de un año.

CAPÍTULO IV  
REGULACIONES ECONÓMICAS

**Artículo 14. Normas generales.**

El personal laboral al servicio de la mancomunidad sólo será remunerado según los conceptos y en las cuantías que se determinan en el presente convenio.

**Artículo 15. Conceptos retributivos.**

Normas generales y comunes.

1. Los empleados públicos sólo serán remunerados por la mancomunidad según los conceptos y las cuantías que se determinen en este convenio.
2. La ordenación del pago de gastos de personal tiene carácter preferente sobre cualquier otro que deba realizarse con cargo a los correspondientes fondos de la mancomunidad, la cual regulará mediante las resoluciones oportunas el procedimiento sustitutorio para el percibo por los interesados de las cantidades que hayan dejado de satisfacerles.
3. Las retribuciones percibidas por los trabajadores gozarán de la publicidad establecida en la normativa vigente y serán para los años de vigencia del convenio colectivo, las reflejadas en el Anexo de personal del presupuesto vigente para cada ejercicio.
4. Para los años de vigencia del presente convenio colectivo y en lo referente a subida salarial se aplicarán los mismos incrementos retributivos que con carácter general y obligatorio se establezcan en los presupuestos generales del estado.

En el supuesto de que el IPC supere el inicialmente previsto por el gobierno de la nación, la mancomunidad abonará una paga equivalente a la diferencia del porcentaje indicado de forma proporcional para todos los trabajadores/as de la mancomunidad, que será consolidable a todos los efectos para años sucesivos. Dicha paga se efectuará con la nómina del mes de febrero del año siguiente.

**15.2. Conceptos retributivos**

1. Las retribuciones del personal laboral son básicas y complementarias.
2. Son retribuciones básicas:
  - A) Sueldo.
  - B) Trienios.
  - C) Pagas extraordinarias.
3. Son retribuciones complementarias:
  - A) Complemento de destino.
  - B) Complemento específico.
  - C) Complemento de productividad.
  - D) Gratificaciones.
4. Las retribuciones básicas y complementarias que se devenguen con carácter fijo y periodicidad mensual se harán efectivas por mensualidades completas y con referencia a la situación y derechos del empleado/a público el primer día hábil del mes a que corresponda, salvo en los siguientes casos en que se liquidarán por días:
  - A) En el mes de toma de posesión del primer destino en una escala, clase o categoría, en el de reingreso al servicio activo y en el de incorporación de permisos sin derecho a retribución.





- B) En el mes en que se cese en el servicio activo, salvo que sea por motivos de fallecimiento, jubilación o retiro; y en el de iniciación de permisos sin derecho a retribución.

#### 15.3. Sueldo.

El sueldo de los empleado/as de la mancomunidad La Serena de Castuera, será el que determine para cada grupo de clasificación la ley de presupuestos generales del estado, para los empleados/as públicos.

#### 15.4. Trienios.

1. Los trienios consisten en una cantidad igual para cada grupo, por cada 3 años de servicios reconocidos en la administración pública.
2. Para el perfeccionamiento de trienios, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos, indistintamente prestados en cualquiera de las administraciones públicas, tanto en calidad de laboral o contratado en régimen de derecho administrativo, así como de funcionario de carrera, se haya formalizado o no documentalmente dicha contratación.
3. Cuando un empleado/a público cambie de grupo de trabajo, percibirá los trienios en la cuantía asignada a su nuevo grupo de clasificación.
4. El valor del trienio de cada uno de los grupos será el que determine la ley de presupuestos generales del estado para los funcionarios de administraciones públicas o, en su caso, normas que lo sustituyan.

#### 15.5. Pagas extraordinarias.

1. Las pagas extraordinarias serán dos al año, por un importe, cada una de ellas, de lo que determine la ley de presupuestos generales del estado y se devengarán el 1 de los meses de junio y diciembre y con referencia a la situación y derecho del empleado público en dicha fecha, salvo en los siguientes casos:
  - A) Cuando el tiempo de servicios efectivamente prestados hasta el día en que se devengue la paga extraordinaria no comprenda la totalidad de los seis meses inmediatos anteriores a los meses de junio o diciembre, el importe de la paga extraordinaria se reducirá proporcionalmente, computando cada mes natural completo y día por un sexto y un ciento ochentavo, respectivamente, del importe de la paga extraordinaria que en la fecha de su devengo hubiera correspondido por un periodo de seis meses, teniendo en cuenta que si la suma de los días de los meses incompletos fuera treinta o superior, cada fracción de treinta días se considerará como un mes completo.
  - B) Los empleados/as públicos en servicio activo con permiso sin derecho a retribución, devengarán la parte proporcional de su paga extraordinaria en la última nómina que tengan que percibir antes del permiso.
  - C) En caso de cese en el servicio activo, la última paga extraordinaria se devengará el día del cese y con referencia a la situación y derechos del trabajador



en dicha fecha, pero en cuantía proporcional al tiempo de servicios efectivamente prestados.

2. A los efectos previstos en el apartado anterior, el tiempo de duración de permisos sin derecho a retribución no tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados.

#### 15.6. Complemento de destino.

1. El complemento de destino, que se comenzará a aplicar a partir de la aprobación por esta administración de la relación de puestos de trabajos (RPT), será el correspondiente al nivel del puesto de trabajo que se desempeñe.
2. Los puestos de trabajo se clasificarán en 18 niveles, respetando los siguientes intervalos por cada grupo de clasificación:  
  
Grupo 1: 20 al 30 (ambos inclusive).  
Grupo 2: 16 al 26 ( " " ).  
Grupo 3: 11 al 22 ( " " ).  
Grupo 4: 9 al 18 ( " " ).  
Grupo 5: 7 al 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 empleados/as públicos o, en su caso, norma que los sustituya.
4. El complemento de destino se determinará en el anexo de personal del presupuesto de la mancomunidad La Serena.

#### 15.7. 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. El establecimiento o modificación del complemento específico exigirá, con carácter previo, que por la mancomunidad La Serena se efectúe una valoración del puesto de trabajo atendiendo a las circunstancias expresadas en el apartado 1 de este artículo. Efectuada la valoración, la mancomunidad al aprobar o modificar la relación de puestos de trabajo, determinará aquellos a los que corresponde un complemento específico, señalando su cuantía.
3. 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.
4. El complemento específico en atención a la responsabilidad lo retribuirá la responsabilidad sobre personas, imagen, seguridad, bienes y servicios y repercusión de errores.



5. 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 peligrosidad.
- B) la penosidad.
- C) la toxicidad.
- D) el esfuerzo físico.
- E) el contagio.
- F) la turnicidad.
- G) la nocturnidad.
- H) el trabajo a la intemperie.
- I) domingos y festivos.
- J) jornada partida.
- K) actividades en centro de trabajo fuera del casco urbano.

Se entiende por turnicidad los trabajos que se realizan de mañana y/o tarde y/o noche, o el descanso semanal no sea fijo en los días.

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.

6. 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.

7. El complemento específico en atención a la dedicación será homologado a lo establecido para el personal funcionario en la Ley 7/2007, de 12 de abril (EBEP).

#### ***Artículo 16. Revisión salarial.***

En el supuesto de que el IPC supere el inicialmente previsto por el gobierno de la nación en el último año de vigencia del presente convenio, por la mancomunidad se abonará una paga equivalente a la desviación que se produzca, consolidable a todos los efectos para años sucesivos.

### CAPÍTULO V

#### REGULACIONES SOCIO-ECONÓMICAS

#### ***Artículo 17. Seguro colectivo.***

Se suscribirá una póliza de seguro colectivo de accidente en acto de servicio.

#### ***Artículo 18. Jubilación y fomento de empleo.***

18.1. La jubilación voluntaria para el personal al servicio de la mancomunidad se establece a partir de los 60 años de edad cumplidos.



18.2. Se establece para el personal afectado por jubilación anticipada, los siguientes premios aplicables sin distinción de grupos o niveles de clasificación:

- 60 años 7.000,00 euros.
- 61 años 6.000,00 euros.
- 62 años 5.000,00 euros.
- 63 años 4.000,00 euros.
- 64 años 3.000,00 euros.

18.3. La mancomunidad se compromete a cubrir las plazas vacantes que se produzcan por jubilaciones.

18.4. La mancomunidad, junto con los agentes sociales, se compromete a posibilitar la jubilación parcial en los términos que establece la ley (art. 67.1d del EBEP).

### ***Artículo 19. Anticipo y préstamos.***

19.1. El personal laboral de la mancomunidad tendrá derecho a solicitar un anticipo reintegrable de hasta 1.000 euros.

19.2. La devolución se efectuará en un período máximo de 24 mensualidades, reintegrándose mediante cuotas fijas mensuales deducibles de la nómina.

19.3. Ningún trabajador/a que haya obtenido un anticipo podrá solicitar otro, salvo que hayan transcurrido 12 meses desde el reintegro del importe total del anterior.

19.4. La cantidad asignada para esta finalidad será determinada para cada ejercicio en el presupuesto general, sin que pueda exceder de 10.000 euros por año.

19.5. De las resoluciones de concesión de anticipo se dará conocimiento a la representación del personal.

### ***Artículo 20. Mejora de la ILT.***

Durante la situación de IT, la mancomunidad de La Serena abonará al empleado/a público la diferencia entre la prestación de la seguridad social, en el caso de que tuviera derecho a ella, y el 100% de sus retribuciones, desde el primer día del hecho en cuestión hasta la finalización de dicha situación.

### ***Artículo 21. Servicios auxiliares.***

Todo el personal al servicio de la mancomunidad que tuviera algún tipo de enfermedad que le incapacitara para el desarrollo normal de la función que desempeña, la entidad de mutuo convenio con el empleado, procurará destinarlo a otro puesto de trabajo de nivel profesional, similar al que hubiera venido realizando y no fuera inconveniente la dolencia que pudiera padecer, conservando las mismas retribuciones básicas y complementarias.

### ***Artículo 22. Ayuda por natalidad.***

Se abonará por la mancomunidad la suma de 300,00 euros por natalidad. En el caso de que ambos cónyuges sean personal afectado por este convenio sólo se abonará una prestación.



## CAPÍTULO VI

## FORMACIÓN, SALUD LABORAL Y RÉGIMEN DISCIPLINARIO

**Artículo 23. Formación.**

- 23.1. Los trabajadores al servicio de la mancomunidad tienen derecho a ver facilitada la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional, organizados por la administración central periférica, autonómica y local.
- 23.2. La mancomunidad, bien directamente o en concierto con centros oficiales, organizará cursos de capacitación para la adaptación de los empleados a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo.
- 23.4. El tiempo de asistencia a los cursos se considerará como de trabajo efectivo.

**Artículo 24. Uniforme de trabajo.**

- 24.1. La mancomunidad proporcionará uniforme de trabajo en concordancia con el puesto de trabajo y función que se realice. El modelo concreto, número de prendas y puestos de trabajo a los que se les asigne, se determinará de común acuerdo con los órganos de representación de los trabajadores. Se velará para que el uniforme reúna las condiciones adecuadas a las características del puesto de trabajo de que se trate, a cuyo fin emitirá informe previo.
- 24.2. Se establece, con carácter general, una periodicidad de entrega para los uniformes de verano, de mayo a junio y para los de invierno, de septiembre a octubre.
- 24.3. En todo caso, se concederán dos uniformes completos, uno de verano y otro de invierno, de acuerdo con el trabajo que se desempeñe y siempre, dos calzados por año, siendo obligatoria su utilización.

**Artículo 25. Revisiones médicas.**

- 25.1. Se efectuará anualmente un reconocimiento médico en horas de trabajo, a todo el personal al servicio de la mancomunidad, de cuyo resultado deberá dárseles conocimiento.
- 25.2. La mujer trabajadora, al quedar embarazada, tendrá derecho a una revisión médica que dictamine si el trabajo que realiza puede afectar a su estado. En casos de toxicidad, contagio, penosidad, peligrosidad, etc., previo examen de dicho informe, se le asignará otro puesto de trabajo de características similares de acuerdo con su estado y por el tiempo que dure dicha situación.
- 25.3. Además del reconocimiento habitual, a los mayores de 55 años se les hará con carácter voluntario, un examen cardiovascular.
- 25.4. Al personal con riesgo de contagio de enfermedades infecciosas como hepatitis b, sida, etc., además del reconocimiento general se le realizará, con carácter voluntario una revisión semestral respecto a dichas enfermedades.



- 25.5. La mancomunidad se compromete a elaborar anualmente en el primer trimestre, un calendario de reconocimiento por servicios, comunicando a los mismos y haciendo efectiva la revisión a lo largo del año.
- 25.6. En todas las dependencias, talleres o unidades de trabajo, habrá como mínimo un botiquín de primeros auxilios, debidamente provisto.
- 25.7. En cuanto a la constitución y funciones del comité de seguridad y salud, se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales (LPRL).

**Artículo 26. Régimen disciplinario.**

## 26.1. Faltas.

Las faltas cometidas por los empleados públicos en el ejercicio de sus funciones podrán ser leves, graves y muy graves.

## 26.2. Faltas leves.

- A) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus funciones.
- B) La ligera incorrección con el público, los compañeros o los subordinados.
- C) La falta de asistencia injustificada de un día.
- D) El incumplimiento de la jornada de trabajo sin causa justificada.
- E) El descuido en la conservación de los locales, el material y los documentos del servicio, siempre que no se causen graves perjuicios.
- F) En general, el incumplimiento de sus deberes por negligencia o descuido excusables.

## 26.3. Faltas graves.

- A) La falta de obediencia debida a los superiores y autoridades.
- B) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- C) Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a la Administración o a los administrados.
- D) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves de sus subordinados.
- E) Las graves desconsideraciones con los superiores, compañeros o subordinados.
- F) Causar daños graves en los locales, material o documentos de los servicios.
- G) Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.
- H) La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio a la Administración o a los ciudadanos y no constituyan falta muy grave.



- I) No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la Administración o se utilice en provecho propio.
- J) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- K) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de 10 horas al mes.
- L) La tercera falta injustificada de asistencia en un periodo de tres meses, cuando las dos anteriores hubieran sido objeto de sanción por falta leve.
- M) La grave perturbación del servicio.
- N) El atentado grave a la dignidad de los empleados públicos o de la Administración.
- Ñ) La grave falta de consideración con los administrados.
- O) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de horario o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.
- P) La comisión de tres faltas leves consecutivas en periodo de un año.

#### 26.4. Faltas muy graves.

Se consideran como faltas muy graves:

- A) El incumplimiento del deber de fidelidad a la constitución en el ejercicio de la función pública.
- B) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, o cualquiera otra condición o circunstancia personal o social.
- C) El abandono del servicio.
- D) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales, que causen grave perjuicio a la Administración o a los ciudadanos.
- E) La publicación o utilización indebida de secretos declarados oficiales por la ley o calificados como tales.
- F) La notoria falta de rendimiento que conlleve inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
- G) La violación de la neutralidad o independencia política, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
- H) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.
- I) La obstaculización del ejercicio de las libertades públicas y de los derechos sindicales.



- J) La realización de actos dirigidos a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- L) El incumplimiento de la obligación de atender a los servicios esenciales en caso de huelga.
- M) La realización de actos encaminados a limitar la libre expresión del pensamiento, ideas y opiniones.
- N) Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en el periodo de un año.

#### 26.5. Sanciones.

Por razón de las faltas a que se refiere este reglamento podrán imponerse las siguientes sanciones:

d) Por faltas leves:

- Apercibimiento y deducción proporcional de retribuciones.

e) Por faltas graves:

- Suspensión de funciones hasta 3 años.

C) Por faltas muy graves:

- Suspensión de funciones de 3 años y 1 día hasta 6 años.
- Separación del servicio.

#### 26.6. Procedimiento.

1. Las partes firmantes del presente convenio, aceptan en lo referente al régimen disciplinario establecer el mismo procedimiento que para el personal funcionario. En los retrasos justificados ante el concejal delegado de personal, el empleado público tendrá opción a recuperar el tiempo perdido en el cómputo semanal.
2. Para la imposición de sanciones por faltas leves no será preceptiva la previa instrucción del expediente al que se refiere el apartado anterior, salvo el trámite de audiencia al inculpado que deberá evacuarse en todo caso.

#### 26.7. Prescripción de faltas y sanciones.

1. Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días. El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiera 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 graves y muy graves prescribirán a los 2 años, y las impuestas por faltas leves, al mes. El plazo de prescripción comenzará a contarse





desde el día siguiente a aquél en que adquiriera firmeza la resolución por la que se impone la sanción o desde que se quebrante el cumplimiento de la misma, si hubiere comenzado.

#### 26.8. 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 muy graves, 2 años para las graves y 6 meses para las leves.
2. La cancelación no impedirá apreciación de reincidencia si el empleado público vuelve a incurrir en falta. En este caso los plazos de cancelación serán el doble que los señalados en el apartado anterior.
3. 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.

## CAPÍTULO VII DERECHOS SINDICALES

### **Artículo 27. Comité empresa.**

- 27.1. El comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los empleados públicos al servicio de la mancomunidad, sin perjuicio de la representación que corresponda a las secciones sindicales respecto de sus propios afiliados.
- 27.2. Las atribuciones, derechos y demás cuestiones propias de la representación de los trabajadores, se estará a lo dispuesto en la Ley 11/1985, de 2 de agosto, orgánica de libertad sindical, y cuanta normativa haya al respecto.

### **Artículo 28. Secciones sindicales.**

- 28.1. El personal al servicio de la mancomunidad podrá constituir secciones sindicales y afiliarse a las mismas libremente, siempre que las centrales sindicales estén legalmente constituidas.
- 28.2. Los representantes de la secciones sindicales, entre otras tendrán las siguientes funciones:
  - a) Representar y defender los intereses de la central sindical que representan y de los afiliados de la misma y servir de instrumento de comunicación entre aquellas y la mancomunidad.
  - b) Recoger las reivindicaciones profesionales, económicas y sociales del personal y plantearlas al comité de empresa y la mancomunidad.
  - c) Asistir a las reuniones de los órganos de representación, así como a cualquier tipo de comisión en las que estén representadas las centrales sindicales.



- d) La mancomunidad habilitará a cada sección sindical de las mencionadas en el apartado 1 de este artículo, un local adecuado para el ejercicio de sus funciones con material de oficina y acceso a sus utensilios y dependencias de trabajo.

***Disposición adicional primera.***

El personal del servicio de recogida y tratamiento de RSU se regirá por el presente convenio y por el acuerdo formalizado al respecto con el mismo.

***Disposición adicional segunda.***

La mancomunidad de municipios de La Serena llevará a cabo los trámites necesarios para la publicación del presente convenio colectivo conforme a la normativa de aplicación, que entrará en vigor desde el día de su publicación, poniendo a disposición de todo el personal copia íntegra del mismo.

***Disposición adicional tercera.***

Los órganos de representación de los trabajadores y la mancomunidad negociarán los fondos adicionales y acuerdos, que en su caso, se pudieran aplicar durante la vigencia de este convenio colectivo.

***Disposición adicional cuarta.***

1. La mancomunidad se compromete a iniciar la elaboración de la RPT en enero de 2012.
2. A la entrada en vigor del presente convenio colectivo, la denominación que se empleará para todo el personal dependiente de la mancomunidad será la de los empleados públicos.

***Disposición transitoria única.***

En un periodo máximo de dos años, la mancomunidad de municipios de La Serena, llevará a cabo un proceso de funcionarización de todo el personal laboral propio.

***Disposición derogatoria.***

Quedan derogados cuantos acuerdos, disposiciones o resoluciones de igual o inferior rango contradigan o se opongan a lo establecido en este convenio colectivo.

• • •

