

III. Otras Resoluciones

CONSEJERIA DE PRESIDENCIA Y TRABAJO

ORDEN de 2 de abril de 1996, por la que se actualiza la relación de letrados del Gabinete Jurídico.

El Decreto 46/1989, de 6 de junio, sobre organización y funciones del Gabinete Jurídico, modificado por Decreto 15/1992, de 25 de febrero, contiene en su artículo 15.4 la necesidad de acreditación de la calidad de Letrado del mismo, a través de una relación que se publica en el Diario Oficial de Extremadura y cuya finalidad no es otra que dar a conocer, con los efectos que proceden, a aquellos que ostentan la representación de la Junta de Extremadura y que ejercen las funciones que le corresponden, de acuerdo con la normativa sobre la materia.

Los cambios que se han producido desde que se hizo pública la última relación de Letrados, mediante Orden de 2 de noviembre de 1993, aconsejan la actualización que ahora se articula, a la vez que se da publicidad a los domicilios, a efectos de notificaciones.

Por todo lo anterior,

RESUELVO

PRIMERO.—Hacer pública la relación de personas que ostentan la calidad de Letrados del Gabinete Jurídico de la Junta de Extremadura, a los efectos prevenidos en el artículo 3 de la Ley 8/1985, de 26 de noviembre, de Comparecencia en Juicio de la Junta de Extremadura.

a) Letrado Jefe del Gabinete Jurídico:

Ilmo. Sr. D. José Manuel Rodríguez Corrales.

b) Letrados:

D.^a Julia Durán Aznal.

D.^a María Jesús López Bernal.

D. Salvador Mateos Sánchez.

D.^a María Esperanza Fernández Aguirre.

D.^a Casilda Gutiérrez Pérez.

D. Roberto Fernández Álvarez.

D.^a María Elena Sánchez-Simón Pérez.

D. Pedro Olmos Díaz.

D. José Manuel Jover Lorente.

D. José Manuel Escalona Amor.

D. José Angel Rodríguez Jiménez.

D. Francisco Miguel Sánchez Calzado.

D.^a Pura Pérez García.

D. Francisco Javier Gaspar Nieto.

SEGUNDO.—Señalar, a efectos de citaciones, notificaciones y demás actos de comunicación, los siguientes domicilios:

En Mérida, Paseo de Roma s/n, tfno. 38 58 32. Fax núm.:38 58 39.

En Cáceres, Palacio de Godoy, Plaza de Santiago, número 1. Teléfono 24 57 00. Fax. núm. 22 24 43.

Mérida, a 2 de abril de 1996.

El Consejero de Presidencia y Trabajo,
VICTORINO MAYORAL CORTES.

RESOLUCION de 18 de marzo de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de la Mancomunidad de Municipios del Valle del Jerte.

CONVENIO COLECTIVO: Expte. n.º 3/96.—Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de la MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DEL VALLE DEL JERTE, suscrito el día 5 de marzo de 1996 por representantes de la empresa y de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el art.º 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE de 29-3-95), que aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y art.º 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, (BOE de 6-6-81), sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo y Apartado B.c) del Real Decreto 642/95, de 21 de abril, (BOE de 17 de mayo), sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a

esta Comunidad Autónoma en materia de trabajo y Decreto Autonómico 22/96, de 19 de febrero (DOE del 27), sobre distribución de competencias en materia laboral.

Esta Dirección General de Trabajo Acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Consejería de Presidencia y Trabajo, con el n.º 3/96 y Código de Convenio 1000712, con notificación de ello a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura y en el Boletín Oficial de la Provincia de Cáceres.

Mérida, 18 de marzo de 1996.

El Director General de Trabajo,
LUIS FELIPE REVELLO GOMEZ

CONVENIO DE LA MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DEL VALLE DEL JERTE Y EL PERSONAL TRABAJADOR DE LA MISMA

CAPITULO I.—DISPOSICIONES GENERALES.

Art.1.—Ambito Personal.

1.—Los acuerdos contenidos en el presente convenio de condiciones afectan a todo el personal laboral (fijos o temporales).

2.—Los presentes acuerdos tienen carácter de Convenio Colectivo para los trabajadores en régimen de derecho laboral en la Mancomunidad de Municipios del Valle del Jerte (M.M.V.J.).

Art. 2.—Ambito temporal.

1.—Los presentes acuerdos tendrán una duración de un año.

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

3.—Denunciado el Convenio y hasta tanto se logre un nuevo acuerdo expreso, se mantendrá en vigor en todo su contenido.

Art. 3.—Comisión Paritaria.

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

2.—La Comisión tendrá una composición paritaria integrada por igual número de miembros de la M.M.V.J. y sindicatos firmantes del presente Convenio.

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

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

5.—Los acuerdos que adopte la Comisión tendrán carácter vinculante por ambas partes, dándose publicidad debida y necesaria.

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

CAPITULO II- JORNADA Y REGIMEN DE TRABAJO

Art. 4.—Jornada de Trabajo.

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

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

a) La parte principal del horario llamado fijo o estable, será de 5 horas y media diarias de obligada concurrencia para todo el personal entre las nueve horas y las catorce treinta horas. Se podrán establecer, previa negociación, otras horas de entrada y salida.

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

c) Trabajadores SRRS «basura» (horario en seis días):

— Normal: a partir de las 5 de la mañana.

— Verano: se establece la posibilidad de horario nocturno a partir de las 22 h.

Art. 5.—Turnos de Trabajo.

Los Turnos de trabajo serán de jornada intensiva, preferentemente por la mañana de 8 horas a 15 horas. Para el Servicio Social de Base, de 9 a 14,30 horas por las mañanas, y tardes según necesidades del trabajo.

Los trabajadores de la basura según punto c).

Art. 6.—Descansos.

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

1.—30 minutos de descanso diario.

2.—Descanso semanal de dos días ininterrumpidos (sábado y domingo). A estos efectos se considerará domingo o festivo, al tiempo que media entre las 22 horas del día de la víspera y las 22 horas del domingo o festivo. (Salvo basura que se aplicará el punto c).

Art. 7.—Flexibilidad en el Cómputo Horario.

La flexibilidad será para todo el personal de 30 minutos diarios, debiéndose recuperar semanalmente.

Art. 8.—Horario de Verano

Durante el período comprendido entre el 15 de Junio y el 15 de Septiembre, ambos inclusive, los turnos serán preferentemente por las mañanas.

Art. 9.—Vacaciones Anuales.

1.—Las vacaciones anuales retribuidas serán de 31 días, y se disfrutarán preferentemente durante los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre de cada año.

2.—También podrán disfrutarse las vacaciones anuales en otros períodos de tiempo diferente del señalado anteriormente, previa petición del trabajador.

Los días de vacaciones podrán disfrutarse de forma consecutiva o divididos.

3.—Para los servicios que por su naturaleza o peculiaridad de sus funciones requieran un régimen especial, la M.M.V.J., previa consulta formal con las Organizaciones Sindicales más representativas, establecerá las excepciones oportunas del régimen de

vacaciones anuales y fijarán los turnos de permisos que resulten adecuados.

4.—Para los que no alcancen el año completo de servicio activo pleno, la duración vacacional será proporcional al tiempo de servicio transcurrido desde la fecha de ingreso, computándose desde esta fecha hasta el 31 de diciembre y redondeando el resultado en días por exceso.

5.—El período de disfrute de vacaciones podrá ser interrumpido si mediasen circunstancias extraordinarias, como enfermedad o accidente, conservando el interesado el derecho a completar su disfrute una vez transcurridas dichas circunstancias, aún habiendo expirado ya el año natural a que tal período corresponda.

6.—El calendario o plan de vacaciones se fijará en el centro de trabajo con al menos 1 mes de antelación a la fecha del inicio de aquéllas. Sin perjuicio de las modificaciones que se produzcan, por acuerdo de las partes interesadas.

7.—Las vacaciones no se partirán preferentemente en menos de 15 días.

Art. 10.—Calendario Laboral.

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

CAPITULO III.—COMISIONES DE SERVICIOS.**Art. 11.—Comisiones de Servicios.**

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

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

Las solicitudes de autorización para Comisión de Servicios se presentarán ajustadas al modelo n.º 1 que figura en el Anexo, con antelación mínima de 24 horas, siempre que ello sea posible, y, en todo caso, antes de iniciar el desplazamiento.

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

Asimismo, todos los meses se presentará cumplimentada, en caso de existir comisiones de servicio la Hoja n.º 2 del Anexo donde se relacionarán todas las Comisiones así como el asunto

que les requiera y el número de horas extraordinarias que se deriven de éstas.

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

CAPITULO IV.—PROMOCION PROFESIONAL

Art. 12.—Promoción Interna.

Los criterios generales en materia de promoción se adecuarán a lo establecido en el Acuerdo sobre condiciones de trabajo en la Función Pública, firmado entre Administración y Sindicatos de 15 de septiembre de 1994 (B.O.E. 20/9/94) y teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

— La promoción deberá ser instrumento para incrementar la capacidad de trabajo de los empleados y, en definitiva, sus niveles de motivación e integración.

— La promoción se deberá basar en el esfuerzo profesional, e historial profesional, la carrera, la formación y cualificación adquiridas, debiendo ser también objeto de consideración la antigüedad.

— Los procesos de promoción se efectuarán separados de los de ingreso, en convocatorias independientes.

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

CATEGORIAS PROFESIONALES:

- Arquitecto.
- Arquitecto Técnico.
- Delineante.
- Trabajadoras Sociales.
- Administrativo (oficial de primera).
- Conductores
- Formadores.
- Maquinistas.

- Animadoras socio culturales.
- Auxiliares de hogar.

Art. 13.—Formación Profesional.

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

a) Concesión de 80 horas anuales como máximo para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, cuando el mismo se celebre fuera de la Mancomunidad y el contenido del mismo esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o su carrera profesional en la Mancomunidad.

b) Concesión de permiso no retribuido, de una duración máxima de 3 meses, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan.

CAPITULO V.—RETRIBUCIONES SALARIALES.

Art.14.—Estructura Salarial.

A).—Retribuciones Básicas:

1.—Salario Base.—Es el Sueldo que corresponde al trabajador según convenio económico.

2.—Complemento de Antigüedad.—El complemento de antigüedad cada tres años de servicios, con carácter general para todas las categorías, será de 3.500 ptas al mes.

Los trienios se percibirán el día primero del mes en que el trabajador cumpla 3 años de antigüedad, o múltiplo de tres, siendo abonables de oficio. No obstante, a efectos de cómputo de los nuevos trienios, se considerará como fecha inicial la del último complemento de antigüedad perfeccionado cualquiera que sea su periodicidad.

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

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

3.—Complementos personales.—Se establece un complemento

personal del 5% de la remuneración bruta mensual adeudada en concepto de mora transcurridos los 15 primeros días del mes siguiente al mes vencido.

B) Las retribuciones complementarias se atenderán, asimismo, a la estructura y criterios de valoración objetiva. Su cuantía será fijada a través de la Negociación Colectiva tal como determina el artículo 32.b, de la Ley //90 de Negociación Colectiva. Las cuales se aprobarán por la Mancomunidad, tras acuerdo con la representación sindical.

1.—Complemento Especifico, retribuirá las especiales circunstancias y especialidades de los puestos de trabajo tal como se prevén en el art. 23 b) Ley 30/84. El Complemento Especifico se aplicará por acuerdo en el marco de la Negociación Colectiva tras la realización de la Valoración de los Puestos de Trabajo. Los representantes sindicales de los empleados públicos participarán suficientemente en las comisiones que se constituyan para la Valoración de Puestos de Trabajo.

2.—Complemento de Productividad, éste se aplicará a todos los puestos de trabajo en que sea necesario, teniendo en cuenta para ello el resultado de la Valoración de los Puestos de Trabajo y siempre de acuerdo con los representantes de los empleados públicos.

3.—Complemento de Disponibilidad Horaria.—Retribuye la prestación de trabajo entre las 6 y las 22 horas sin tener el trabajador un horario estable, dadas las excepcionales características de determinados servicios. Se constituirá por un 25% del salario base del trabajador que preste sus servicios en este régimen horario.

Art. 15.—Cláusula de Revisión Salarial.

Se establece una cláusula de Revisión Salarial para el caso de que el I.P.C. supere el 6%. La revisión salarial se aplicará y será por el diferencial de este I.P.C. y el 6% al 31/12/96.

Los trabajadores acogidos al presente convenio percibirán un incremento salarial para el año 1996 del 6%.

Art. 16.—Pagas Extraordinarias.

Las pagas extraordinarias serán 2 al año al 100% de la cuantía de la retribución de una mensualidad. El abono de las pagas extraordinarias se efectuará en los meses de Junio y Diciembre.

El trabajador que haya ingresado o cesado en el transcurso del

año, se le abonará proporcionalmente el tiempo de servicios prestados computándose la fracción de un mes, como mes completo.

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

Art. 17.—Formas de Pago y Liquidación.

a) El pago del Salario Base más los complementos expresados con anterioridad se efectuará durante la jornada laboral del último día del mes devengado.

b) El pago de las pagas extraordinarias se efectuará antes del 20 de Junio y del 20 de Diciembre.

c) La M.M.V.J. estará obligada a que la retribución del personal laboral se documente de forma adecuada en recibos y horas de salario, que será el modelo oficial, con especificación de percepciones y descuentos.

Art. 18.—Reconocimiento de Servicios Transitorios e Indemnizaciones por Razón del Servicio.

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

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

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

2.—Indemnización por razón del Servicio:

- a) No se establen dietas, para abonarlas se presentarán facturas.
- b) Desplazamientos en vehículos propios: 32 ptas/km.
- c) Transporte público: se abonará el importe del billete.

Art. 19.—Gratificaciones y Servicios Extraordinarios.

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

a).—Las horas extras de lunes a viernes desde las 6 h. hasta las 22 h. al 150% del precio hora.

— Las horas extras en días festivos o nocturnas, serán compensadas al 200% del precio hora.

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

b).—También podrán ser compensadas en la misma cuantía en tiempo libre:

— Por cada hora extra de lunes a viernes desde las 6 h. hasta las 22 h. dos horas libres por hora trabajada.

— En festivos o nocturnos, tres horas por hora trabajada.

— Las horas extras, si se realizaran fuera del Centro de Trabajo, se notificarán en un plazo no superior a 3 días una vez finalizado cada mes mediante modelo adjunto en el anexo, donde se especificarán el lugar, la hora y el asunto o motivo que las justifique, éstas vendrán reguladas mediante lo dispuesto en el Capítulo III Comisiones de Servicio.

Art. 20.—Ayudas Especiales.

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

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

3.—Los empleados que tengan un hijo/a, disminuido físico o psíquico percibirán una ayuda mensual de 15.000 ptas., previa justificación y será principalmente para cuestiones educativas o sanitarias.

4.—Para la adquisición de aparatos ortopédicos, prótesis vitales, etc. que estén cubiertas por las Seguridad Social y siempre que el coste sea superior al 35% del salario mensual del empleado, la Mancomunidad avanzará el dinero necesario, siendo éste retornable cuando se lo abone al fondo igual al 1% del capítulo I destinado a proporcionar préstamos a los empleados que lo soliciten.

5.—Las solicitudes se presentarán en el registro general y la Comisión Paritaria estudiará la concesión de dichas ayudas. Será obligatorio presentar recibo o factura en perfectas condiciones y según exige la Ley.

6.—La M.M.V.J. gestionará con los representantes de los trabajadores, la posibilidad de pactar con las entidades bancarias y de ahorro, contraprestaciones y ventajas concretas facilitadas por

dichas entidades como compensación por el ingreso de la nómina del personal, su gestión y posterior domiciliación.

7.—El/la trabajador/a tendrá derecho a percibir hasta el 9% de su salario mensual por anticipado. El reintegro de estos anticipos se efectuará en la nómina del mes siguiente, excepto en los anticipos concedidos en diciembre, que serán reintegrados en ese mismo mes.

8.—La M.M.V.J. contratará una póliza de seguro que garantice la responsabilidad civil y la defensa penal para todo el personal de la misma, por razón de trabajo o servicio.

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

9.—La Mancomunidad contratará una póliza de seguro de accidente y de vida por valor de 2.500.000 ptas. que cubrirá la muerte por motivos de trabajo o la invalidez permanente por causas de accidente laboral.

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

Art. 21.—Enfermedad, Accidentes y Jubilaciones.

1.—Dentro de los tres primeros días siguientes de no asistencia al trabajo por motivos de enfermedad o accidente laboral, se presentará en el registro general el correspondiente volante de baja médica oficial y quincenalmente los oportunos partes de confirmación de baja médica.

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

Los empleados al servicio de la Mancomunidad durante el período de Incapacidad Laboral Transitoria o Accidente de trabajo percibirán el 100% de las retribuciones reales.

2.—A propuesta de la Comisión Paritaria si la enfermedad se prolongase más de seis meses continuados la Mancomunidad seguirá pagando el 100% del salario al empleado y hasta 18 meses, después de lo cual, pasaría por una revisión médica para determinar su situación.

3.—En caso de no asistir al trabajo por un tiempo no superior

a 24 horas y como máximo tres veces al año, de forma obligatoria se avisará telefónicamente al Jefe del Departamento o Servicio al que esté adscrito el trabajador, el cual lo comunicará al Departamento de Personal.

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

Art. 22.—Licencias y Permisos Retribuidos.

1) Se concederán permisos por las siguientes causas justificadas:

a) 20 días naturales por matrimonio o formación de pareja, que podrán disponerse con anterioridad o posterioridad a su celebración, incluyendo el día de la fecha. Para la formación de pareja se exigirá el certificado de convivencia.

b) 2 días por cambio de domicilio y 3 si se produce fuera de la localidad.

c) 1 día por matrimonio de cada hijo, hermano o ascendiente, que se ampliará a 3 días naturales si la celebración se efectúa fuera del municipio de residencia habitual del empleado.

d) 5 días por nacimiento de un hijo y 6 si se produce fuera de la localidad, cuando el nacimiento tenga lugar en día festivo se ampliará en un día laboral más.

Si el nacimiento diere lugar a complicaciones en el cuadro clínico de la madre o del hijo, el trabajador tendrá derecho a una ampliación de 2 días laborales.

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

e) 10 días naturales por fallecimiento del cónyuge.

f) 5 días naturales por fallecimiento de padres, padres políticos, hijos y hermanos.

f') Se establecen 2 días naturales por fallecimiento de abuelos y nietos.

g) 2 días naturales por enfermedad grave justificada de padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos y hermanos.

h) 2 días naturales por fallecimiento de hermanos o hijos políticos.

i) 5 días naturales por enfermedad grave justificada del cónyuge.

Todos estos periodos de licencia se ampliarán en 2 días naturales si los hechos que lo motivan se producen fuera del municipio de residencia habitual del trabajador.

En los casos de enfermedad grave justificada de parientes, se tendrá derecho a una segunda licencia por el mismo periodo de duración pasado 30 días naturales desde la finalización de la primera.

j) El empleado/a con un hijo/a menor de 12 meses, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo ampliándose proporcionalmente al número de hijos menores de doce meses.

Este periodo de tiempo se podrá dividir en fracciones de media hora. En el caso de reducción de Jornada ésta será de media hora. El permiso lo podrá solicitar cualquiera de los dos cónyuges.

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

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

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

m) En caso de parto el permiso será de 16 semanas, siendo de 18 semanas para el caso de parto múltiple. Podrá distribuirse a elección de la madre, siempre y cuando se mantengan 6 semanas para después del parto, pudiendo en su caso, disfrutar de las 4 últimas el padre, si la madre así lo estima, y no existe grave peligro para la misma.

2) Se concederán Permisos por las siguientes causas:

a) A lo largo del año, los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de 9 días de permiso por asuntos particulares, tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas. Los trabajadores podrán distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización, que se comunicará a la respectiva unidad de personal, y respetando siempre las necesidades del servicio. Cuando por razones del servicio no se disfrute del mencionado permiso a lo largo del mes de diciembre podrá concederse en los primeros días del mes de enero siguiente.

Los trabajadores podrán disfrutar dichos días a su conveniencia, previa autorización, que se comunicará por escrito a la respectiva unidad de personal.

b) Los días 24 y 31 de diciembre serán considerados festivos a todos los efectos, así como el Martes de Carnaval, si dichos días son sábado o domingo, se acumularán para su disfrute en el mes siguiente.

Art. 23.—Licencias y Permisos No Retribuidos.

Los trabajadores de la M.M.V.J., con una antigüedad mínima de 1 año tendrá la posibilidad de disponer de una Licencia no retribuida por un plazo no inferior a 15 días, ni superior a 3 meses, manteniendo todas las condiciones del puesto de trabajo, siempre y cuando se pueda garantizar el mantenimiento del Servicio. Dicho permiso se concederá a los 15 días de su solicitud y su incorporación será inmediata al puesto de trabajo una vez concluido el permiso. La duración acumulada de estos permisos, no podrá exceder de 6 meses cada tres años.

Salvo casos excepcionales, debidamente justificados, los solicitantes habrán de cursar sus peticiones por escrito dirigido al Presidente con al menos 3 días hábiles de antelación a la fecha prevista para el comienzo del permiso.

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

Art. 24.—Otras Licencias.

a) Durante el cumplimiento del servicio militar obligatorio o prestación sustitutoria, se abonará a todo el personal que se encuentre en esta situación el 50% de sus retribuciones si tuviera cargas familiares y las pagas extraordinarias en los meses de Junio y Diciembre, si no tuviera dichas cargas.

El trabajador se reintegrará al servicio dentro de los 30 días siguientes a aquel que hubiere terminado el cumplimiento del servicio militar o prestación social sustitutoria.

b) Licencia por realización de estudios de perfeccionamiento laboral referidos a materias directamente relacionadas con la función o puestos que se desempeñen, se concederán permisos a los trabajadores admitidos a la realización de los mismos en Centros de Formación de empleados públicos de carácter Oficial. Este permiso conllevará el derecho de indemnización por razones de servicio.

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

d) Se concederá permisos a los trabajadores para asistencia a

congresos, cursos, cursillos, seminarios, simposios, encuentros, certámenes, coloquios, conferencias, reuniones, jornadas y demás eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical (previa concesión de la empresa).

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

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

El trabajador que por razón de guardia legal tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años o a un minusválido físico o psíquico, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una licencia, consistente en una reducción de la jornada ordinaria entre al menos una hora y un máximo de la mitad de su jornada, con la consiguiente reducción proporcional de la retribución.

Art. 25.—Excedencias:

a) Voluntaria

1.—Para el cuidado de un hijo menor de 3 años, con independencia de su estado civil, todos los trabajadores tendrán derecho a una excedencia por tiempo no superior a 10 años para atender al cuidado de cada hijo. Los hijos sucesivos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que se viniese disfrutando.

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

2.—Todos los trabajadores al servicio de la Mancomunidad que tengan una antigüedad superior a un año, podrán solicitar excedencia voluntaria por tiempo no inferior a 6 meses ni superior a 10 años.

b) Forzosas

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

CAPITULO VI.—FOMENTO DE EMPLEO

Art. 26.—Jubilación.

1.—Jubilación anticipada.—Los trabajadores 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.

La cuantía de la prima se calculará con arreglo a la siguiente escala: Edad de Jubilación Forzosa menos edad de Jubilación Voluntaria.

5 años	2.700.000 ptas.
4 años	2.500.000 ptas.
3 años	2.000.000 ptas.
2 años	1.600.000 ptas.
1 año	800.000 ptas.

En los casos de jubilación por invalidez permanente absoluta y gran invalidez se aplicarán las mismas primas señaladas anteriormente, aunque la jubilación se produzca con mayor antelación de las señaladas, se establece el límite económico de 2.700.000 ptas.

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

Art. 27.—Minusválidos.

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

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

No podrán considerarse dentro del cupo reservado aquellos trabajadores que adquieran una minusvalía como consecuencia de

accidentes o enfermedad profesional o accidente y enfermedad común que estuvieran prestando sus servicios en la empresa.

2.—La M.M.V.J., vendrá obligada a adaptar el puesto de trabajo a las nuevas condiciones físicas, psíquicas o sensoriales del trabajador en función de su discapacidad.

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

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

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

4.—Relación de puestos de trabajo.—La comisión paritaria establecerá la relación de los puestos de trabajo que deben destinarse preferentemente a los minusválidos y los que se les reserven con preferencia absoluta.

5.—Jornada.—Los trabajadores minusválidos podrán realizar una jornada de trabajo inferior a la que se establece en el presente convenio, a petición propia del interesado. Su duración se adecuará a sus condiciones físicas, psíquicas o sensoriales y la remuneración será proporcional al tiempo de prestación de sus servicios.

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

7.—Reducción de barreras arquitectónicas.—La M.M.V.J. en las instalaciones de nueva construcción preverá la adaptación de las mismas al Dictamen del Comité Económico y Social de la Comunidad Económica Europea de 1987 y del mismo modo adaptará las ya construidas.

Art. 28.—Estudios académicos y Formación Profesional.

De conformidad con lo que prevé el art. 52 del Estatuto de los trabajadores y para facilitar la formación y promoción profesional, el personal de la M.M.V.J., tendrá derecho a ver facilitada

la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente y se les facilitará el acceso a cursos de perfeccionamiento profesional y a los cursos de reconversión y capacitación profesionales.

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

CAPITULO VII.—PROVISION DE VACANTES, CONTRATACION E INGRESOS

Art. 29.—Conversión de plazas temporales en fijas:

Durante el periodo de 1995-97 se desarrollará un programa de conversión de empleo de carácter temporal en fijo, en aquellos casos en que las tareas tengan carácter permanente y no coyuntural, al objeto de impulsar de forma decisiva la solución de este problema durante el referido período.

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

La adquisición de fijeza se efectuará a través de los sistemas previstos en el Reglamento General de ingreso.

Art. 30.—Procedimiento de provisión de vacantes.

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

1.—Ingresos de excedencias voluntarias.

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

3.—Selección de personal de nuevo ingreso mediante convocatoria pública para cubrir las vacantes y plazas resultantes de las anteriores fases descritas.

El Delegado de Personal o Delegado Sindical deberá ser informado de cada vacante o creación del nuevo puesto que se produzca.

Art. 31.—Sistema de selección para provisión de vacantes.

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

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

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

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

4.—Podrán tomar parte en las pruebas del turno de ascenso o promoción interna, todos los trabajadores.

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

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

Art. 32.—Turno de Ascenso.

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

1.—Podrán participar en el mismo los trabajadores de igual o

inferior nivel a la plaza convocada, con un mínimo de un año de antigüedad en el servicio.

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

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

a) por pertenecer al nivel inmediatamente inferior al de la vacante 1,50 ptos.

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

c) puntuación por titulación académica:

- Título superior: 2,50 puntos.
- Diplomado equivalente: 2,25 puntos.
- BUP o equivalente: 2,00 puntos.
- EGB o equivalente: 1,75 puntos.
- Estudios primarios: 1,50 puntos.

Sólo puntuará la máxima titulación presentada en cada caso.

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

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

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

No podrán producirse ascensos por el mero transcurso del tiempo.

La formalización definitiva de un contrato requerirá que la selección del trabajador se haya realizado a través de pruebas objetivas públicas al amparo de lo dispuesto en el R.D. 2223/84.

Toda modificación de la naturaleza jurídica de los contratos será informada por la M.M.V.J. al representante de los trabajadores.

CAPITULO VIII.—SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Art. 33.—Formulación del plan de seguridad, salud laboral y condiciones de trabajo.

1.—Declaración de principios.—La M.M.V.J. y la Representación de los trabajadores, previo estudio y deliberación de la situación actual y venidera de la prevención de los riesgos profesionales;

DECLARAN:

A) Que la Seguridad, Higiene y Medicina Laboral integran el concepto de Prevención de Riesgos Profesionales, entendiéndolo como tal la protección del trabajador frente a los riesgos inherentes al ambiente laboral, que pueden afectar a su salud, su integridad física o su vida y como tal forman parte por su propia naturaleza del contenido de la relación laboral, quedando incluidos dentro de las condiciones de trabajo y por tanto como deber que incumbe a la M.M.V.J.

B) Que la prevención de Riesgos Profesionales antes definidos conlleva:

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

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

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

— La información y formación de los trabajadores sobre los riesgos inherentes a su trabajo, así como los medios y medidas a adoptar para su prevención, de acuerdo con la buena práctica del trabajo.

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

D) Que la M.M.V.J. asume la responsabilidad directa de la consecución de este objetivo, obligándose para tal fin, a aplicar el tratamiento correspondiente de planificación, implantación y control de gestión.

E) Que asimismo, al ser todos los trabajadores, sujetos y objeto de la Prevención de los riesgos profesionales, esta responsabilidad será compartida en función de las respectivas competencias, por todos y cada uno de los miembros de la M.M.V.J.

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

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

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

a) Seguridad.—Espacio de Trabajo. Esfuerzos básicos y mentales. Medios de Trabajo.

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

c) Sanidad.—Revisiones médicas y otros aspectos afines.

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

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

CAPITULO IX.—GARANTIAS SINDICALES

Art. 34.—Secciones Sindicales.

1.—Las Secciones sindicales de las Centrales Sindicales más representativas, podrán nombrar un delegado Sindical el cual se le reconocerá los derechos y obligaciones recogidos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical (L.O.O.S.). Podrán asistir a todas las reuniones que se celebren entre la Mancomunidad y la Representación sindical, con voz pero sin voto.

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

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

4.—A tenor de lo establecido en la Ley 2/91 se entregarán a los Delegados de Personal o Sindical copia básica de todos los contratos que realice la Mancomunidad.

Art. 35.—Facultades de la Representación Colectiva.

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

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

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

Art. 36.—Garantías del Delegado Sindical o Representante de los trabajadores.

1.—Apertura de expedientes contradictorios en los supuestos de sanciones, en el que serán oídos, además del interesado, el delegado de personal.

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

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

4.—Disponer de un crédito horario de 30 horas mensuales retribuidas y justificadas con el fin de ejercer sus funciones de representación, siempre que sean fuera del lugar de trabajo.

Cuando no agote su crédito mensual de horas, podrá disponer de las no utilizadas durante los 3 meses siguientes, de forma discontinua, informando previamente a la Presidencia de la Mancomunidad.

No se contabilizarán dentro del crédito de horas anteriormente señalado, el tiempo empleado en reuniones con la M.M.V.J.

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

37.—De las Secciones Sindicales.

1.—La M.M.V.J., respetará el derecho de todos los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar asambleas y reuniones según se establece en el art.46 de este Convenio, recaudar cuotas y distribuir información sindical sin perturbar la actividad normal de las unidades administrativas. No se podrá condicionar el empleo de un trabajador al hecho de que esté o no afiliado a un sindicato, ni despedirle, condicionarle o perjudicarlo de ningún modo.

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

2.—Los Sindicatos o Confederaciones podrán establecer secciones sindicales de acuerdo con sus Estatutos. La representación de las secciones sindicales será ostentada por los trabajadores en activo con arreglo a la escala establecida en la Ley Orgánica 11/85 de 2 de Agosto de Libertad Sindical.

La función del Delegado Sindical será la de defender los intereses de la confederación o sindicato al que represente, y a los afiliados al mismo, y servir de instrumento de comunicación entre los mismos y la M.M.V.J.

Los delegados sindicales tendrán competencia, garantías y funciones reconocidas en el Título IV de la L.O.L.S art. 68 del Estatuto de los Trabajadores. En particular tendrán derecho a:

- a) Derechos recogidos en el art. 10, apartado 3 de la L.O.L.S.
- b) Facilidades para informar directamente, durante la jornada laboral, a los afiliados a su sección sindical, previa comunicación a la Presidencia, con un máximo de 6 horas mensuales para reuniones de afiliados. En caso de que las necesidades del servicio impidiesen celebrar dichas reuniones, la Presidencia de la M.M.V.J. expondrán sus razones y fijará el momento adecuado dentro de las 48 horas siguientes.
- c) Distribuir folletos, periódicos e impresos sindicales o laborales.

Art. 38.—Competencias y representación colectiva.

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

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

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

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

Art. 39.—Competencias del representante de los trabajadores o delegado sindical.

1.—Dentro del primer trimestre de cada año, la M.M.V.J., proporcionará al Delegado Sindical un informe de las cantidades devengadas con cargo al ejercicio anterior, por los diferentes conceptos retributivos dentro de su ámbito.

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

- a) Clasificación profesional y reclamaciones sobre las mismas. Plantilla, contratación, tipos de contrato, relaciones de puestos de trabajo.
- b) Sistemas de control, rendimiento, pluses y primas.
- c) Faltas y sanciones.

CAPITULO XI.—REGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 40.—Régimen Disciplinario

El régimen disciplinario a aplicar al personal afectado por el presente Convenio, será el mismo que se aplique a los funcionarios, y se regirá por lo dispuesto en la Ley de Bases del Régimen Local, Tintero Refundido, Real Decreto 33/86 y en su caso por la legislación de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

DISPOSICIONES ADICIONALES

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

SEGUNDA.—La M.M.V.J. entregará copia del presente Convenio a

todos los empleados que figuren en las plantillas. También entregará copias a todos los de nuevo ingreso.

TERCERA.—Se creará una mesa específica de Retribuciones y Empleo compuesta por los representantes de la Mancomunidad y los Sindicatos que tendrá los siguientes cometidos:

- Negociar la modificación de los Complementos de Destino y Específico.
- Negociar los proceso de promoción interna y Oferta de Empleo.
- Negociar los proyectos de conversión o transformación de

plazas temporales en fijas, así como los procedimientos para que se adquiriera fijeza en el empleo.

CUARTA.—El S.R.B. recibirá, cuando por motivos del trabajo sea necesario dedicar más tiempo a su jornada normal, una gratificación de 850 pts/hora.

QUINTA.—El personal que realice su trabajo con las máquinas de la Mancomunidad de Municipios del Valle del Jerte percibirá un jornal de 6.500 pts/día trabajado, con las características y estipulaciones que tuviera con anterioridad.

RETRIBUCIONES SALARIALES ANUALES

OFICINA DE GESTION URBANISTICA

3.1.2. Retribuciones salariales anuales por trabajador según categoría (6)

GRUPOS DE COTIZACION	CATEGORIAS PROFESIONALES	Retribuciones garantizadas en el periodo o año anterior (7) (pesetas/año)			
		Sueldo base	Pagas extraordinarias (8)	Complementos garantizados (9)	Total retribuciones
1	Ingenieros y Licenciados	3.443.220	573.870	—	4.017.090
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes titulados	2.516.412	419.402	—	2.935.814
3	Jefes administrativos y de Taller				
4	Ayudantes no titulados				
5	Oficiales administrativos	1.777.176	296.196	—	2.073.372
6	Subalternos				
7	Auxiliares administrativos				
8	Oficiales de 1ª y 2ª				
9	Oficiales de 3ª y Especialistas				
10	Peones				
11	Trabajadores menores de 18 años				

GRUPOS DE COTIZACION	CATEGORIAS PROFESIONALES	Retribuciones garantizadas en el periodo o año actual (pesetas/año)				Número de trabajadores afectados (10)
		Sueldo base	Pagas extraordinarias (8)	Complementos garantizados (9)	Total retribuciones	
1	Ingenieros y Licenciados	3.649.812	608.302	49.000	4.307.114	1
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes titulados	2.667.396	444.566	49.000	3.160.962	1
3	Jefes administrativos y de Taller					
4	Ayudantes no titulados					
5	Oficiales administrativos	1.883.808	313.968	49.000	2.246.776	2
6	Subalternos					
7	Auxiliares administrativos					
8	Oficiales de 1ª y 2ª					
9	Oficiales de 3ª y Especialistas					
10	Peones					
11	Trabajadores menores de 18 años					

SERVICIO SOCIAL DE BASE

3.1.2. Retribuciones salariales anuales por trabajador según categoría (6)

GRUPOS DE COTIZACION	CATEGORIAS PROFESIONALES	Retribuciones garantizadas en el periodo o año anterior (7) (pesetas/año)			
		Sueldo base	Pagas extraordinarias (8)	Complementos garantizados (9)	Total retribuciones
1	Ingenieros y Licenciados				
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes titulados	2.171.112	361.852	—	2.532.964
3	Jefes administrativos y de Taller				
4	Ayudantes no titulados				
5	Oficiales administrativos				
6	Subalternos				
7	Auxiliares administrativos				
8	Oficiales de 1ª y 2ª				
9	Oficiales de 3ª y Especialistas				
10	Peones				
11	Trabajadores menores de 18 años				

GRUPOS DE COTIZACION	CATEGORIAS PROFESIONALES	Retribuciones garantizadas en el periodo o año actual (pesetas/año)				Número de trabajadores afectados (10)
		Sueldo base	Pagas extraordinarias (8)	Complementos garantizados (9)	Total retribuciones	
1	Ingenieros y Licenciados					
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes titulados	2.301.384	383.564	49.000	2.733.948	3
3	Jefes administrativos y de Taller					
4	Ayudantes no titulados					
5	Oficiales administrativos					
6	Subalternos					
7	Auxiliares administrativos					
8	Oficiales de 1ª y 2ª	794.880	132.480	49.000	976.360	4
9	Oficiales de 3ª y Especialistas					
10	Peones					
11	Trabajadores menores de 18 años					

SERVICIO SOCIAL DE BASE

3.1.2. Retribuciones salariales anuales por trabajador según categoría (6)

GRUPOS DE COTIZACION	CATEGORIAS PROFESIONALES	Retribuciones garantizadas en el periodo o año anterior (7) (pesetas/año)			
		Sueldo base	Pagas extraordinarias (8)	Complementos garantizados (9)	Total retribuciones
1	Ingenieros y Licenciados				
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes titulados				
3	Jefes administrativos y de Taller				
4	Ayudantes no titulados				
5	Oficiales administrativos				
6	Subalternos				
7	Auxiliares administrativos				
8	Oficiales de 1ª y 2ª				
9	Oficiales de 3ª y Especialistas				
10	Peones				
11	Trabajadores menores de 18 años				

GRUPOS DE COTIZACION	CATEGORIAS PROFESIONALES	Retribuciones garantizadas en el periodo o año actual (pesetas/año)				Número de trabajadores afectados (10)
		Sueldo base	Pagas extraordinarias (8)	Complementos garantizados (9)	Total retribuciones	
1	Ingenieros y Licenciados					
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes titulados					
3	Jefes administrativos y de Taller					
4	Ayudantes no titulados					
5	Oficiales administrativos					
6	Subalternos					
7	Auxiliares administrativos					
8	Oficiales de 1ª y 2ª	1.140.000	190.000	49.000	1.379.000	6
9	Oficiales de 3ª y Especialistas					
10	Peones					
11	Trabajadores menores de 18 años					

SERVICIO DE RECOGIDA DE RESIDUOS SOLIDOS

3.1.2. Retribuciones salariales anuales por trabajador según categoría (6)

GRUPOS DE COTIZACION	CATEGORIAS PROFESIONALES	Retribuciones garantizadas en el periodo o año anterior (7) (pesetas/año)			Total retribuciones
		Sueldo base	Pagas extraordinarias (8)	Complementos garantizados (9)	
1	Ingenieros y Licenciados				
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes titulados				
3	Jefes administrativos y de Taller				
4	Ayudantes no titulados				
5	Oficiales administrativos				
6	Subalternos				
7	Auxiliares administrativos				
8	Oficiales de 1ª y 2ª	1.511.076	198.240	—	1.709.316
9	Oficiales de 3ª y Especialistas				
10	Peones				
11	Trabajadores menores de 18 años				

GRUPOS DE COTIZACION	CATEGORIAS PROFESIONALES	Retribuciones garantizadas en el periodo o año actual (pesetas/año)				Número de trabajadores afectados (10)
		Sueldo base	Pagas extraordinarias (8)	Complementos garantizados (9)	Total retribuciones	
1	Ingenieros y Licenciados					
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes titulados					
3	Jefes administrativos y de Taller					
4	Ayudantes no titulados					
5	Oficiales administrativos					
6	Subalternos					
7	Auxiliares administrativos					
8	Oficiales de 1ª y 2ª	1.601.748	210.132	49.000	1.860.880	4
9	Oficiales de 3ª y Especialistas					
10	Peones					
11	Trabajadores menores de 18 años					

GESTORES CULTURALES

3.1.2. Retribuciones salariales anuales por trabajador según categoría (6)

GRUPOS DE COTIZACION	CATEGORIAS PROFESIONALES	Retribuciones garantizadas en el periodo o año anterior (7) (pesetas/año)			Total retribuciones
		Sueldo base	Pagas extraordinarias (8)	Complementos garantizados (9)	
1	Ingenieros y Licenciados				
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes titulados				
3	Jefes administrativos y de Taller				
4	Ayudantes no titulados				
5	Oficiales administrativos				
6	Subalternos				
7	Auxiliares administrativos				
8	Oficiales de 1ª y 2ª				
9	Oficiales de 3ª y Especialistas				
10	Peones				
11	Trabajadores menores de 18 años				

GRUPOS DE COTIZACION	CATEGORIAS PROFESIONALES	Retribuciones garantizadas en el periodo o año actual (pesetas/año)				Número de trabajadores afectados (10)
		Sueldo base	Pagas extraordinarias (8)	Complementos garantizados (9)	Total retribuciones	
1	Ingenieros y Licenciados					
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes titulados					
3	Jefes administrativos y de Taller					
4	Ayudantes no titulados					
5	Oficiales administrativos					
6	Subalternos					
7	Auxiliares administrativos					
8	Oficiales de 1ª y 2ª	779.040	129.840	627.232	1.536.112	2
9	Oficiales de 3ª y Especialistas					
10	Peones					
11	Trabajadores menores de 18 años					

DISPOSICION FINAL

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de Enero de 1996.

Se firma en Cabezuela del Valle a 5 de marzo de 1996.—Por la Empresa: El Presidente de la M.M.V.J. (Comisión de Personal), LUCIO LOPEZ RIOLOBOS. (Comisión de Personal): ISMAEL MUÑOZ ACERA, FELIX DIAZ RAMOS, ANTONIO GARCIA SANTOS. En representación de los trabajadores (C.C.O.O.): Delegado de Personal, JOSE ANTONIO MORENO FERNANDEZ. En representación sindical (C.C.O.O.): MARIA DEL PILAR DUQUE PALACIOS.

RESOLUCION de 27 de marzo de 1996, de la Secretaría General Técnica, por la que se da publicidad al Convenio de cooperación suscrito entre el Ministerio de Obras Públicas, Transportes y Medio Ambiente a través de la Dirección General para la Vivienda, el Urbanismo y la Arquitectura y la Comunidad Autónoma de Extremadura, para la financiación de las obras de finalización, consolidación y acondicionamiento para la apertura al público de las excavaciones del yacimiento arqueológico de La Morería en Mérida.

Habiéndose firmado con fecha 22 de diciembre de 1995 un Convenio de cooperación entre el Ministerio de Obras Públicas, Transportes y Medio Ambiente a través de la Dirección General para la Vivienda, el Urbanismo y la Arquitectura y la Comunidad Autónoma de Extremadura, para la financiación de las obras de finalización, consolidación y acondicionamiento para la apertura al público de las excavaciones del yacimiento arqueológico de La Morería en Mérida, de conformidad con lo establecido en el artículo 7.º del Decreto 1/1994, de 25 de enero, sobre creación y funcionamiento del Registro General de Convenios de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

RESUELVO:

La publicación en el Diario Oficial de Extremadura del convenio que figura como Anexo.

Mérida, 27 de marzo de 1996.

El Secretario General Técnico,
JESUS HERNANDEZ ROJAS

A N E X O

CONVENIO DE COOPERACION ENTRE EL MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS, TRANSPORTES Y MEDIO AMBIENTE A TRAVES DE LA DIRECCION GENERAL PARA LA VIVIENDA, EL URBANISMO Y LA ARQUITECTURA Y LA COMUNIDAD AUTONOMA DE EXTREMADURA, PARA LA FINANCIACION DE LAS OBRAS DE FINALIZACION, CONSOLIDACION Y ACONDICIONAMIENTO PARA LA APERTURA AL PUBLICO DE LAS EXCAVACIONES DEL YACIMIENTO ARQUEOLOGICO DE LA MORERIA EN MERIDA.

En Madrid, a 22 de diciembre de mil novecientos noventa y cinco.

REUNIDOS

De una parte, el Excmo. Sr. D. José Borrell Fontelles, Ministro del Ministerio de Obras Públicas, Transportes y Medio Ambiente, en representación del Gobierno, por delegación del Consejo de Ministros según Acuerdo adoptado por el mismo el día 21 de julio de 1995.

Y de otra, el Excmo. Sr. D. Francisco Muñoz Ramírez, Consejero de Cultura y Patrimonio de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Ambas partes tienen plena capacidad para formalizar el presente Convenio y en su virtud,

EXPONEN

PRIMERO: Que la Dirección General para la Vivienda, el Urbanismo y la Arquitectura (DGVUA), integrante del Ministerio de Obras Públicas, Transportes y Medio Ambiente (MOPTMA), dispone de un programa para apoyo a la rehabilitación del Patrimonio Arquitectónico, cuya finalidad entre otras, va dirigida a la puesta en valor de dicho Patrimonio, a través de la realización de obras de conservación, mejora y sustitución del mismo, incentivándose las actividades a desarrollar en éste.

SEGUNDO: Que el yacimiento arqueológico de La Morería situado en la Avda. del Guadiana s/n en la ciudad de Mérida se encuentra bajo un edificio levantado recientemente por la Comunidad Autónoma (CA) para sede de diversas consejerías, tiene unos 11.000 m2 de extensión y necesita consolidarse y posibilitar su apertura al público, dándole un cerramiento y tratamiento museístico adecuado.

TERCERO: Que estos trabajos serán la culminación del estudio y la puesta en valor definitiva de los restos romanos allí existen-