

2. Se limitará el horario de circulación de camiones, evitando la realización de obras o movimiento de tierras fuera del horario diurno.

3. Se regarán periódicamente los caminos y terrenos de obras, para evitar la emisión de polvo a la atmósfera.

4. Previa a la realización de las obras se retirará y acopiará la cubierta vegetal para su posterior reposición.

El capítulo séptimo es un “Anexo” en el que se presentan planos de situación, plano parcelario de la finca “La Carbonera” y documentación gráfica del lugar de situación de la instalación fotovoltaica.

Para finalizar se realiza un “Documento síntesis” en el que se recoge un resumen de todo el Estudio de Impacto Ambiental.

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y TRABAJO

RESOLUCIÓN de 14 de abril de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se determina la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de trabajo de la “Mancomunidad de Municipios Sierra de Hornachos”. Asiento 18/2005.

VISTO: el texto del convenio colectivo de trabajo de la Empresa “MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS SIERRA DE HORNACHOS”, con código informático 0601262, suscrito el 21-10-2004, por la Empresa, de una parte, y por Central Sindical U.G.T., de otra, 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, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (B.O.E. 6-6-81); Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral) (B.O.E. 17-5-95), esta Dirección General de Trabajo,

A C U E R D A:

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

Segundo. Disponer la publicación, en el Boletín Oficial de la Provincia —B.O.P.— y en el Diario Oficial de Extremadura —D.O.E.—, del texto del convenio que acompaña a esta Resolución.

Mérida, 14 de abril de 2005.

El Director General de Trabajo,
JOSÉ LUIS VILLAR RODRÍGUEZ

CONVENIO COLECTIVO POR EL QUE SE REGULAN LAS RELACIONES Y CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL LABORAL A CARGO DE LA MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS SIERRA DE HORNACHOS

CAPÍTULO I OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1. Objeto.

El presente Convenio tiene como objeto principal, la regulación de las relaciones laborales entre la Mancomunidad de Municipios Sierra de Hornachos y los trabajadores laborales al servicio de ésta, salvo en los aspectos retributivos para el personal sujeto a modalidad de contrato temporal objeto de subvención en su totalidad.

Artículo 2. Ámbito funcional.

Este Convenio se concierne entre la Mancomunidad de Municipios Sierra de Hornachos, los representantes sindicales de la Central Sindical Unión General de Trabajadores (U.G.T.) y los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 3. Ámbito personal.

Las normas contenidas en el presente Convenio son de aplicación a todo el personal vinculado a la Mancomunidad de Municipios Sierra de Hornachos por relación laboral, independientemente del lugar, departamento o servicio en el que el trabajador o trabajadora realice sus funciones para la Mancomunidad.

Artículo 4. Ámbito temporal.

1. Este Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2005, teniendo vigencia durante dos años a partir de esta fecha. Los conceptos salariales serán revisados anualmente.

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

3. Si expirado el plazo de vigencia no estuviera aprobado un nuevo Convenio que lo sustituya, éste se entenderá automáticamente

prorrogado por años naturales hasta que se alcance un nuevo acuerdo.

4. Los efectos económicos serán aplicados a todos los trabajadores afectados por este Convenio de forma inmediata y desde la fecha de su entrada en vigor.

Artículo 5. Comisión Paritaria.

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

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

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

4. Las funciones de esta Comisión son las siguientes:

- a) Velar por la aplicación de lo establecido en este Convenio.
- b) Intervención, conciliación y mediación en el tratamiento y solución de las cuestiones y conflictos de carácter colectivo que se sometan a su consideración, si las partes discordantes lo solicitan expresamente y la comisión acepta la función arbitral, mediadora o conciliadora.
- c) Realizar los estudios necesarios para el mejor desarrollo del presente Convenio.
- d) Denuncia del incumplimiento del Convenio.
- e) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

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

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

Artículo 6. Denuncia del Convenio.

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

Artículo 7. Condiciones más favorables.

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

Artículo 8. Vinculación a la totalidad.

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

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

CAPÍTULO II

RACIONALIZACIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 9. Principios generales.

La organización práctica del trabajo cuya iniciativa corresponde a la Mancomunidad Sierra de Hornachos, con sujeción a este Convenio y a la legislación vigente, se realizará mediante la negociación sindical de los trabajadores del mismo, resolviéndose en caso de disconformidad por la autoridad laboral competente.

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

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

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

Grupo A: Titulados Superiores.

Grupo B: Titulados de Grado Medio.

Grupo C: Titulados de BUP, FP 2º grado o equivalentes.

Grupo D: Graduado Escolar o equivalente.

Grupo E: Certificado de Escolaridad o equivalente.

3. La Relación de Puestos de Trabajo comprenderá todos los puestos de trabajo de la Mancomunidad que estén ocupados o puedan ocuparse, así como el número y características de los mismos.

4. La creación, modificación y supresión de cualquier puesto de trabajo contemplado en la Relación de Puestos de Trabajo, se realizará previa negociación con las centrales sindicales firmantes del presente Convenio, como máximo, en el último trimestre de cada año.

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

Artículo 11. Ingresos y Oferta Pública de Empleo.

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

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

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

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

5. En todos los trámites previos de las pruebas, así como en todos los tribunales y órganos de selección de personal o comisiones de valoración, estarán presentes con voz y voto, los

representantes de los trabajadores, así como los representantes de los sindicatos que con arreglo a la Ley Orgánica de Libertad Sindical tienen carácter de más representativos. Éstos, para que puedan ser miembros de los citados tribunales con derecho a voto, deberán poseer igual o superior nivel que el de la plaza a cubrir.

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

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

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

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

Artículo 12. Provisión de puestos de trabajo.

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

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

Artículo 13. Ampliación de plantilla.

Siempre que un servicio y en una categoría determinada se superen 200 horas de trabajo extraordinarias al año, la Mancomunidad estará obligada a realizar un estudio y si procede, se ampliará la plantilla.

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

Artículo 14. Jornada laboral y horarios.

1. Jornada de trabajo.

a) El personal afectado por este Convenio tendrá una jornada de 35 horas semanales o 567 horas anuales, que se desarrollarán preferentemente de lunes a viernes y sin que en ningún caso pueda exceder de 8 horas diarias. La jornada de trabajo se realizará de forma continuada en horario de mañana, excepto para aquellos puestos que sea inviable el establecimiento de tal jornada.

b) El plan de horarios y turnos para aquellos servicios sometidos a ello, se fijarán con carácter general por la Jefatura de Personal previo acuerdo con los representantes de los trabajadores y los sindicatos firmantes del presente Convenio.

2. Descanso diario.

Los trabajadores afectados por este Convenio, disfrutarán de un período máximo de descanso de veinte minutos diarios, que se computarán a todos los efectos como de trabajo efectivo dentro de la jornada laboral.

Esta interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios.

3. Horas extraordinarias.

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

El importe de las horas extraordinarias realizadas de lunes a viernes, se compensarán al 175% del precio de la hora normal. Si éstas son realizadas en domingos, festivos o nocturnas, serán compensadas al 205% del precio hora.

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

4. Control de personal.

La Mancomunidad de Municipios y los representantes de los trabajadores, expresan su propósito de reducir el absentismo laboral y mejorar la presencia efectiva en los puestos de trabajo.

Artículo 15. Vacaciones anuales.

1. El periodo de vacaciones anuales retribuidas será de 22 días laborales. Este periodo se incrementará en un día al cumplir los 15

años de servicio, 2 días a los 20 años y 3 días a los 25 años de antigüedad. En todo caso se disfrutarán las vacaciones en proporción al periodo de tiempo trabajado desde su incorporación.

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

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

3. Podrán también disfrutarse en un periodo o en dos de 15 días a elección del trabajador y siempre dentro del año natural en que este derecho debe hacerse efectivo. En este sentido y si por razones del servicio, la empresa condiciona al trabajador a disfrutar de un determinado periodo vacacional en unas fechas concretas, ésta se compromete a respetarle al trabajador afectado, el disfrute del periodo vacacional restante en el tiempo solicitado por el interesado.

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

5. Serán días festivos, a todos los efectos, el 24 y 31 de diciembre y el 22 de mayo. Cuando cualquiera de estos días festivos coincida en sábado o domingo, se incrementará el número de días de asuntos particulares a disfrutar contemplado en el artículo 38.k).

Artículo 16. Calendario laboral.

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

CAPÍTULO III DERECHOS Y MEJORAS SOCIALES

Artículo 17. Seguro de responsabilidad civil y asistencia jurídica.

Por la Mancomunidad se formalizará un seguro de cobertura de posible responsabilidad civil y la defensa penal a todo aquel trabajador que por su función así lo estime la Comisión Paritaria.

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 de los trabajadores.

2. La Mancomunidad garantizará la asistencia jurídica a los trabajadores que la soliciten y la precisen por razones de conflictos derivados de la prestación del servicio.

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

4. La Mancomunidad contratará una póliza de seguro de accidente y de vida por valor de 24.040 euros, que cubrirá la muerte por motivos de trabajo o la invalidez permanente por causas de accidente laboral.

Artículo 18. Anticipos reintegrables.

1. La Mancomunidad destinará anualmente para todos sus trabajadores fijos, nueve mil euros para este fin.

2. La Comisión Paritaria será la encargada de establecer los plazos de solicitudes para estas prestaciones no salariales, así como de examinarlas, valorarlas, establecer los requisitos para su concesión y devolución, y sus cuantías.

3. Como mínimo estas prestaciones no salariales podrán ser solicitadas para:

- Ayudas por minusvalías.
- Ayudas por estudios.
- Ayudas por cambio de domicilio.
- Ayudas por enfermedad grave personal o de familiar.
- Ayudas por situaciones de emergencia.

Artículo 19. Jubilación anticipada y fomento del empleo.

1. Los trabajadores fijos afectados por este Convenio, podrán acceder a la jubilación voluntaria incentivada con arreglo a la legislación vigente, teniendo en el caso de que puedan hacerlo, derecho a los siguientes incentivos:

Con 60 años: 12.020 euros.

Con 61 años: 9.015 euros.

Con 62 años: 7.212 euros.

Con 63 años: 5.409 euros.

Con 64 años: 3.005 euros.

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

CAPÍTULO IV RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES

Artículo 20. Normas generales.

1. Los trabajadores de la Mancomunidad de Municipios Sierra de Hornachos afectados por este Convenio, sólo serán remunerados por ésta según los conceptos y en las cuantías que se determinan en la legislación básica del Estado o Autonómica, este Convenio y la R.P.T. que se acompaña al mismo.

2. Los trabajadores eventuales y demás contratados, percibirán el 100% de las retribuciones básicas y complementarias que correspondan a dicho puesto de trabajo en la R.P.T.

Artículo 21. Conceptos retributivos.

Los conceptos retributivos del personal afectado por este Convenio serán:

Retribuciones Básicas y Retribuciones Complementarias. Sus cuantías serán las que para cada grupo y nivel se determine según convenio económico, tomándose como referencia lo contenido en el Convenio Laboral de los trabajadores de la Junta de Extremadura.

Las Retribuciones Básicas serán:

- a) Sueldo Base.
- b) Trienios.
- c) Pagas Extraordinarias.

Las Retribuciones Complementarias comprenderán:

- a) Complemento de nivel de destino.
- b) Complemento específico.
- c) Gratificaciones.

Artículo 22. Trienios.

El valor del trienio de cada uno de los grupos será el que se determine según convenio económico, tomándose como referencia

lo contenido en el Convenio Laboral de los trabajadores de la Junta de Extremadura.

Artículo 23. Pagas extraordinarias.

Las pagas extraordinarias serán dos al año por un importe cada una de ellas, de lo estipulado en los acuerdos entre Sindicatos y la Administración Estatal para el Personal Civil al servicio de la Administración General del Estado, acuerdo que afectan a los Funcionarios públicos a los que les sea de aplicación la Ley 30/1984, de 2 de agosto, y se devengarán en los meses de junio y diciembre y con referencia a la situación y derechos del trabajador en dicha fecha.

Artículo 24. Complemento de nivel de destino.

Cada puesto tendrá asignado su nivel correspondiente fijado expresamente en la R.P.T. Para la Mancomunidad, los puestos de trabajo quedan clasificados en 17 niveles, respetando los siguientes intervalos por cada grupo de clasificación:

Personal del Grupo A, del nivel 22 al 30 (ambo inclusive).

Personal del Grupo B, del nivel 20 al 21 (ambos inclusive).

Personal del Grupo C, del nivel 18 al 19 (ambos inclusive).

Personal del Grupo D, del nivel 16 al 17 (ambos inclusive).

Personal del Grupo E, del nivel 14 al 15 (ambos inclusive).

Artículo 25. Complemento específico.

1. La valoración, así como la fijación de la cuantía del complemento específico deberá realizarse preceptivamente con los representantes de los trabajadores.

2. Los complementos específicos retribuirán las especiales circunstancias y especialidades de los puestos de trabajo tal y como se prevén en el art. 23 b) Ley 30/1984. Se aplicará por acuerdo en el marco de la Negociación Colectiva tras la realización de la Valoración de Puestos de Trabajo donde los representantes sindicales de los trabajadores participarán suficientemente en las comisiones que se constituyan para la Valoración de Puestos de Trabajo. Entre otros conceptos, se deberán tener en cuenta:

- La especial dificultad técnica.
- La responsabilidad sobre personas, imagen, seguridad, bienes y servicios.
- La peligrosidad.
- La penosidad y esfuerzo físico. La toxicidad y el contagio.
- La turnicidad.

- La nocturnidad.
- El trabajo a la intemperie.
- Domingos y festivos.

3. 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 un determinado puesto de trabajo.

Artículo 26. Gratificaciones.

1. Las gratificaciones que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía, ni periódicas en su devengo, habrán de responder a servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada laboral de trabajo. Se valorarán con arreglo a las horas realizadas, hasta un máximo de 60 horas por trabajador.

2. Mensualmente los servicios de personal comunicarán por escrito a los órganos de representación del personal de la Mancomunidad, de las gratificaciones que se devenguen, causas que las han motivado, empleados que las han efectuado y servicios a que pertenecen.

Artículo 27. Indemnizaciones por razón del servicio.

1. El personal afectado por este Convenio, tendrá derecho a percibir, en su caso, las indemnizaciones cuyo objeto sea resarcirles de los gastos que se vean precisados a realizar por razón del servicio con arreglo a la legislación vigente. A tal efecto se determinan entre otros posibles conceptos legales los siguientes: Dietas, Gastos de desplazamiento, Indemnización por traslado de residencia, Indemnización por residencia eventual, Indemnización por asistencia a juicios y tribunales de pruebas selectivas fuera de horario de trabajo.

2. Sin perjuicio de las compensaciones que se establezcan en su caso, la cuantía será para todo el personal igual y se fijarán por convenio económico.

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

Artículo 28. Cláusula de revisión salarial.

Las remuneraciones percibidas cada año experimentarán un incremento en el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC),

elaborado por el INE, alcanzara al final de año, respecto del valor que haya resultado al final del año anterior, un incremento superior al previsto por el Gobierno. A tal efecto, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre la cifra indicada, tan pronto como se constate dicha circunstancia.

2. La revisión salarial se realizará sobre todos los conceptos retributivos sobre los que se haya aplicado el incremento salarial del año en curso y se hará con efecto desde el primer día del año, consolidando su cuantía a efectos de las sucesivas actualizaciones salariales en futuros ejercicios.

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

CAPÍTULO V FORMACIÓN

Artículo 29. Formación.

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

2. Los trabajadores que cursen estudios académicos oficiales, o de formación y perfeccionamiento profesional, tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, en su caso, y vacaciones anuales, así como la adaptación de la jornada de trabajo para la asistencia a los cursos, si ello fuera posible.

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

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

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

6. Todos los cursos de formación tendrán la debida publicidad de manera que la participación de los trabajadores, sea a la vez

equitativa y adaptada a las necesidades de los puestos y objetivos de los cursos.

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

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

CAPÍTULO VI SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Artículo 30. Formulación del plan de seguridad, salud laboral y condiciones de trabajo.

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

2. En consecuencia y aparte del estricto cumplimiento de las leyes y normativa vigente sobre esta materia, la Mancomunidad y los representantes de los trabajadores consideran la prevención de riesgos laborales como un objetivo permanente y prioritario, por lo que llevarán a cabo un estudio para formular un plan de seguridad e higiene en el trabajo que conlleve:

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

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

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

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

— La planificación se hará dentro del marco de cada Servicio contemplando el esquema organizativo, la programación de todos

los medios, incluidos los económicos, así como los sistemas oportunos de control, siendo imprescindible la participación de los Gestores y trabajadores.

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

- a) Seguridad: Espacio de trabajo, esfuerzos básicos y mentales y medios de trabajo.
- b) Higiene: Vestuarios y servicios sanitarios, ruidos, ventilación, iluminación, temperatura y humedad, espacio físico del trabajo.
- c) Sanidad: Revisiones médicas y otros aspectos afines.

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

Artículo 31. Vestuario.

1. La Mancomunidad de Municipios Sierra de Hornachos dotará a los trabajadores afectados por este Convenio, del vestuario adecuado a las características del puesto de trabajo.

2. La Comisión Paritaria, una vez constituida, determinará con qué tipo de vestuario se deberá proveer a cada puesto de trabajo de manera y que como mínimo, se contemple el vestuario de invierno y de verano, a la vez que cumpla la normativa vigente sobre salud e higiene en el trabajo y Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

CAPÍTULO VII DERECHOS SINDICALES

Artículo 32. Secciones sindicales.

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

Artículo 33. Delegados sindicales y crédito horario.

Las Secciones sindicales podrán nombrar un Delegado Sindical, el cual dispondrá de 15 horas mensuales para su actividad sindical.

Artículo 34. Funciones y derechos de los Delegados Sindicales.

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

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

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

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

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

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

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

g) Podrán difundir libremente publicaciones e información de carácter sindical para lo cual la Mancomunidad habilitará unos tablones de anuncio al efecto en lugares que garanticen un adecuado acceso a los mismos del personal al servicio de la misma.

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

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

Artículo 35. De los órganos de representación.

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

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

b) El Delegado de Personal, así como los Delegados de las Secciones Sindicales de una misma Central Sindical, podrán acordar

entre ellos la acumulación de horas sindicales independientemente del órgano de representación al que pertenezcan.

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

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

e) Los representantes de los trabajadores tendrán acceso al cuadro horario, del cual recibirán copia. También accederán a los modelos TC1 y TC2 de las cotizaciones a la Seguridad Social, a las nóminas, al calendario laboral, contratos y cuantos otros documentos relacionados con las condiciones de trabajo afecten a los trabajadores afectados por este Convenio.

Artículo 36. Fondos de ayuda a los sindicatos.

Cada uno de los sindicatos firmantes de este Convenio percibirá anualmente de la Mancomunidad de Municipios Sierra de Hornachos, una gratificación de trescientos euros (300 euros.).

CAPÍTULO VIII DERECHOS Y DEBERES

Artículo 37. Derechos y deberes.

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

Artículo 38. Permisos y Licencias.

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

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

Si alguno de estos hechos ocurriese fuera de la localidad, el permiso se verá aumentado en 1 día.

b) Nacimiento o practica de la interrupción voluntaria del embarazo en los casos despenalizados por la Ley, el cónyuge tendrá derecho a 2 días sin contar sábados, domingos y festivos, ampliables en 1 día más en el caso de que el hecho sea fuera de la localidad. Si el nacimiento diere lugar a complicaciones en el

cuadro clínico de la madre o del hijo, el trabajador tendrá derecho a una ampliación de 2 días laborales.

c) Traslado de domicilio habitual, 2 días sin cambio de residencia; 3 con cambio de residencia a otra localidad.

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

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

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

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

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

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

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

k) Hasta 6 días laborales de cada año natural por asuntos particulares no incluidos en los supuestos anteriores. Las solicitudes para el disfrute de estos días serán cursadas ante la oficina de personal, con una antelación mínima de 48 horas excepto en casos extraordinarios, acusándose recibo de la misma. La Mancomunidad está obligada salvo causa especial, a conceder dichos días cuando se soliciten. En caso de denegación deberá notificarlo en las siguientes 24 horas. En ningún caso estos días podrán ser acumulados a las vacaciones anuales.

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

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

b) Por adopción de un menor de nueve meses se tendrá derecho a un permiso máximo de 90 días naturales a partir de la fecha de adopción, siempre que se acredite debidamente la necesidad

de dedicarse personalmente al cuidado directo del menor. Si el hijo adoptado es mayor de nueve meses y menor de cinco años, se tendrá derecho a seis semanas. Este derecho tan sólo lo podrá disfrutar uno de los cónyuges.

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

Esta licencia podrá ampliarse en 30 días más en los casos de parto múltiple, retraso o complicaciones del mismo.

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

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

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

**CAPÍTULO IX
RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

Artículo 39. Régimen disciplinario.

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

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.

Las personas ligadas a los trabajadores afectados por este Convenio, por una relación de afectividad de forma permanente,

tendrán a todos los efectos la misma consideración que los cónyuges debiendo ser acreditado este extremo mediante certificación de convivencia, en la cual se acredite al menos una antigüedad de seis meses. Salvo en aquellos casos en que la Autoridad competente acredite esta condición aunque el periodo de tiempo sea inferior.

Segunda.

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

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

Tercera

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

Cuarta

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

Quinta

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

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

La Mancomunidad de Municipios Sierra de Hornachos se compromete a presupuestar para el ejercicio 2002 las cuantías necesarias para atender los desajustes salariales fruto de la catalogación de puestos de trabajo y la relación de dichos puestos de trabajo. En ningún caso, estas cuantías presupuestarias afectarán a lo establecido en la disposición adicional quinta.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

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

DISPOSICIÓN FINAL

Sin perjuicio de que la firma del presente Convenio pudiera formalizarse con posterioridad al día 1 de enero de 2002, éste estará vigente desde esa fecha hasta el día 31 de diciembre de 2003.

CONSEJERÍA DE INFRAESTRUCTURAS Y DESARROLLO TECNOLÓGICO

RESOLUCIÓN de 3 de mayo de 2005, de la Dirección General de Transportes, por la que se hace pública la lista provisional de admitidos y excluidos a las pruebas de constatación de la capacitación profesional para el ejercicio de la actividad de transportista por carretera, en la Comunidad Autónoma de Extremadura.

De acuerdo con la Orden de 15 de marzo de 2005, publicada en el Diario Oficial de Extremadura de 2 de abril, por la que se convocan pruebas de constatación de la capacitación profesional para el ejercicio de las actividades de transportista por carretera en la Comunidad Autónoma de Extremadura, esta dirección general de Transportes ha resuelto:

Primero. Hacer pública la relación provisional de aspirantes admitidos y excluidos en los tabloneros de anuncio de esta Consejería, Paseo de Roma, s/n., de Mérida, Secciones Territoriales de Transportes de Cáceres, Avda. Primo de Rivera, 2 y de Badajoz, Avda. de Europa, 10, así como en la página web de la Junta de Extremadura en Internet, dirección www.juntaex.es/consejerias/idt/dgtr/capacitacion.html.

Segundo. Otorgar un plazo de 10 días naturales, a partir de la publicación de esta Resolución en el D.O.E., para que los aspirantes excluidos puedan presentar los documentos y reclamaciones que estimen pertinentes.

Mérida, 3 de mayo de 2005.

El Director General de Transportes,
ÁNGEL CABALLERO MUÑOZ

CONSEJERÍA DE CULTURA

RESOLUCIÓN de 4 de mayo de 2005, del Consejero de Cultura, por la que se da publicidad a la concesión de subvenciones para la organización del Campeonato de España infantil y juvenil de judo y gimnasia rítmica, a las correspondientes Federaciones Extremeñas.

En virtud de la política de potenciación y desarrollo del Deporte Base en Extremadura y teniendo asumida la competencia exclusiva en la promoción del deporte, según el artículo 7.1.18 del Estatuto de Autonomía, se establece la colaboración entre la Consejería de Cultura a través de la Dirección General de Deportes y las Federaciones Extremeñas de Judo y Gimnasia, para el desarrollo de este Campeonato de España a celebrar en nuestra Comunidad Autónoma.

Por todo lo anterior, de conformidad con lo establecido en el artículo 7.1 del Decreto 77/1990, de 16 de octubre, de Régimen General de concesión de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

DISPONGO:

Artículo único.

1. Dar publicidad a la concesión de subvenciones que por la especial naturaleza de la actividad a subvencionar se adjudican a los siguientes beneficiarios mediante el correspondiente convenio de colaboración:

- a) Federación Extremeña de Judo: para el desarrollo del Campeonato de España categoría infantil, cincuenta y nueve mil quinientos euros (59.500 euros).
- b) Federación Extremeña de Judo: para el desarrollo del Campeonato de España categoría juventud, cincuenta y nueve mil quinientos euros (59.500 euros)
- c) Federación Extremeña de Gimnasia: para el desarrollo del Campeonato de España de la juventud, cuarenta y tres mil euros (43.000 euros).

2. El importe total asciende a la cantidad de CIENTO SESENTA Y DOS MIL EUROS, (162.000 euros), que se harán efectivas con cargo a la aplicación presupuestaria 2005.17.04.457A.489 SUPERPROYECTO