

HORAS ORDINARIAS Y EXTRAORDINARIAS

GRUPO	ORDINARIA	EXTRAORDINARIA
I	7,635,00 €	13,361,00 €
II	7.181,00 €	12,566,00 €
III	6,121,00 €	10,711,00 €
IV	5.809,00 €	10.165.00 €
V	5,270,00 €	9,222,00 €

ANEXO VII
Dietas

Grupos	Alojamiento	Manutención		Dieta entera
		Comida	Cena	
I al V	a cargo de la empresa	30,00 €	30,00 €	60,00 €

RESOLUCIÓN de 20 de julio de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo por el que se regulan las relaciones de trabajo entre la Mancomunidad de Municipios “Sierra de Gata” y los trabajadores a su servicio. Expte.: 20/2005.

VISTO el contenido del Convenio Colectivo por el que se regulan las relaciones de Trabajo entre la Mancomunidad de Municipios “Sierra de Gata” y los trabajadores a su servicio, con Código Informático 1001022, de ámbito Local, suscrito el 07-06-2005, entre representantes de la Empresa, en representación de una parte, y por representantes de los trabajadores de otra; y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (B.O.E. de 29-3-95); art. 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (B.O.E. 6-6-81); Decreto 22/1996, de 19 de febrero, de distribución de competencias en materia laboral (D.O.E. 27-2-96), esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA:

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

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

Mérida, a 20 de julio de 2005.

El Director General de Trabajo,
JOSÉ LUIS VILLAR RODRÍGUEZ

I CONVENIO COLECTIVO DE LA MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS
“SIERRA DE GATA” Y SUS TRABAJADORESCAPÍTULO 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 Gata y los trabajadores a su servicio.

Artículo 2. Ámbito funcional.

Este Convenio se concierne entre la Mancomunidad de Municipios Sierra de Gata, 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 Gata por relación laboral, independientemente del lugar, departamento o servicio en el que los trabajadores realicen 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, hasta el 31 de diciembre del 2006.

Los conceptos salariales serán revisados anualmente.

2. Tres meses antes de finalizar su periodo de vigencia, la Mancomunidad y los representantes de los trabajadores, tendrán obligación de negociar los próximos acuerdos o convenios.

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 Convenio.

4. Los efectos 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 30 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.

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

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

4. Las funciones de esta Comisión son las siguientes:

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

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) Intervenir con carácter preceptivo a la vía arbitral o judicial en el intento de solución de cualquier clase de conflicto colectivo que pudiera plantearse entre las partes.

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

e) Denuncia del incumplimiento del Convenio.

f) La modificación, con carácter excepcional, de aquellos aspectos técnicos del Convenio Colectivo, que corresponda como consecuencia de la adaptación de los contenidos del mismo a situaciones o circunstancias no existentes o no contempladas en el momento de su firma.

g) La Mancomunidad negociará con los representantes de los trabajadores los aspectos retributivos de la relación de puestos de trabajo y los requisitos profesionales para el desempeño de los mismos, así como todos aquellos aspectos de los mismos en los que se modifiquen las condiciones de trabajo.

h) 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 trimestre, debiéndose fijar la reunión como máximo dentro de los cinco días hábiles 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 a 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, con sujeción a este Convenio y a la legislación vigente, se realizará mediante la negociación colectiva de los trabajadores del mismo, resolviéndose en caso de disconformidad por la autoridad laboral competente.

Artículo 10. Relación de Puesto de Trabajo y organigrama.

1. La Plantilla de los trabajadores 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 estudiada con los representantes de los trabajadores. Si bien los derechos a efectos económicos se plantearán de manera individualizada con cada departamento.

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

- Grupo A: Titulados Superiores.
- Grupo B: Titulados de Grado Medio.
- Grupo C: Titulados de BUP, FP 2º grado o equivalentes.
- Grupo D: FP 1º grado, Graduado Escolar o equivalente.
- Grupo E: Certificado de Escolaridad o equivalente.

3. La Plantilla de Trabajadores 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 Plantilla de los trabajadores, se informará a los Representantes de los trabajadores, en la próxima reunión de la Comisión Paritaria, analizando cada caso cuando sea posible.

5. Corresponde a la Mancomunidad aprobar anualmente, a través de su Presupuesto, como documento anexo a él, la plan-

tilla que deberá contener todos los puestos de trabajo debidamente clasificados.

Artículo 11. Provisión de puestos de trabajo.

a) Los sistemas de provisión serán los siguientes:

1) TRASLADOS

Las plazas o puestos de nueva creación y vacantes producidas, previa a su oferta de nuevo ingreso o a la de promoción interna, serán ofertadas en un concurso de traslado en los siguientes términos:

- Todas las plazas vacantes y de nueva creación, serán ofrecidas a concurso de traslados en el que podrán participar todos los trabajadores de la Mancomunidad que cumplan los requisitos de la convocatoria, que hayan permanecido en su puesto de trabajo un mínimo de dos años, bien sea desde su ingreso o desde la fecha de publicación de la resolución del último concurso en el que hayan participado y obtenido plaza, pudiendo optar a una o varias plazas de la misma categoría.

- La provisión se realizará mediante concurso de méritos debidamente baremados, teniendo en cuenta la formación acreditada, y básicamente la antigüedad. Una vez transcurrido el periodo de presentación de instancias las solicitudes presentadas serán vinculantes para el peticionario. Los destinos adjudicados que serán definitivos y con la consideración de puestos de trabajo, serán irrenunciables salvo que antes de finalizar el plazo para incorporarse se hubiera obtenido otro destino mediante convocatoria pública. Si por el número de vacantes producida fuese necesario, podrá celebrarse más de un concurso de traslado durante el mismo año, siempre a criterio de la Comisión Paritaria.

2) PROMOCIÓN INTERNA

- Las plazas vacantes reservadas a promoción interna se ofertarán a turno de promoción interna en el que podrán participar los trabajadores que hayan pertenecido a esta categoría profesional un mínimo de dos años.

En todo caso será necesario demostrar la adecuación profesional mediante concurso-oposición.

- La Mancomunidad facilitará el acceso a cursos para la preparación de las pruebas de acceso según los criterios que se establezcan.

- Podrán suprimirse algunas de las materias y/o pruebas de aptitud en función de los conocimientos ya demostrados en convocatorias anteriores.

3) INGRESOS

- Toda selección de personal, de nuevo ingreso, debe realizarse, mediante convocatoria pública y a través de los sistemas de oposición, concurso-oposición libre, y excepcionalmente por concurso.
- En la plaza o plazas ofertadas, deberán especificarse los complementos retributivos y demás circunstancias inherentes a ellas.
- 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.
- 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, un representante de los trabajadores.
- La redacción de las bases en todas las convocatorias será realizada por la Mancomunidad previa negociación con los representantes de los trabajadores si no vienen estipuladas por otras administraciones con las que se suscribe los convenios administrativo que las originan.
- La Mancomunidad informará puntualmente a los representantes de los trabajadores, de la composición nominal de los Tribunales de las pruebas de acceso, lugar, fecha y hora de la celebración.
- 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.
- En las Ofertas de puestos de trabajo, 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.

b) Durante la vigencia del presente Convenio se estudiará un programa de conversión de empleo de carácter temporal en fijo, en aquellos casos que las tareas tengan carácter permanente, al objeto de impulsar de forma decisiva la solución de este problema.

Artículo 12. Ampliación de plantilla.

Siempre que un servicio y en una categoría determinada se superen 80 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 13. Jornada laboral y horarios.

1. Jornada de trabajo.

a) El personal afectado por este Convenio tendrá una jornada laboral básica de 35 horas semanales o 1.567 horas anuales, con distribución irregular de la jornada pactada en función de los objetivos y condiciones con los diferentes departamentos. Se establece la negociación de horarios y jornada individualizada para cada departamento, por la disparidad de objetivos y servicios. En estas negociaciones con los departamentos están presentes los Representantes de los trabajadores y será informada la Comisión Paritaria. Los acuerdos de esta negociación se añaden como Anexo al presente Convenio.

b) El tiempo utilizado para desplazamiento por razones de servicio, se contabilizará como tiempo de jornada laboral a todos los efectos.

2. Descanso diario.

Los trabajadores afectados por este Convenio, disfrutarán de un periodo máximo de descanso de 25 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 y desde las 8 a las 22 h. 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, acumulándose en días completos.

La Mancomunidad informará trimestralmente a la RLT del volumen de horas extraordinarias producidas por departamento.

Artículo 14. Vacaciones anuales.

1. Las vacaciones anuales, cuyo disfrute será obligatorio y no compensable económicamente, constarán de 30 días naturales de descanso retribuido, y el disfrute de las mismas se establecerá en tres periodos máximos: dos periodos de 7 días naturales y el resto en un solo periodo continuado, pudiendo ser así mismo dos periodos quincenales o uno mensual que se disfrutarán dentro del año natural en que se ha devengado su disfrute, salvo pacto contrario.

2. 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, negociando en este caso una posible compensación.

3. 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.

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

5. El calendario de vacaciones de cada departamento se establecerá, a propuesta de los trabajadores, antes del día 30 de abril de cada ejercicio como máximo, garantizando el normal desenvolvimiento de los servicios durante el año y será comunicado por escrito por parte de la representación de los trabajadores a la Mancomunidad de Municipios.

Artículo 15. Calendario laboral.

En el primer mes de cada ejercicio se establecerá el calendario laboral de los departamentos, donde se acordará el disfrute de las fiestas locales.

CAPÍTULO III DERECHOS Y MEJORAS SOCIALES

Artículo 16. Asistencia jurídica y responsabilidad civil.

a) La Mancomunidad formalizará una Póliza de responsabilidad Civil Profesional, para los trabajadores que por su función, y con motivo del ejercicio de la profesión, así lo estime la Comisión Paritaria.

b) La Mancomunidad contratará una Póliza de Seguro de Accidente y de Vida para todos los trabajadores que cubra daños y perjuicios por causa de accidente laboral y accidente "in itinere".

c) 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.

d) En la elaboración de los pliegos de condiciones de las pólizas intervendrán los representantes de los trabajadores.

Artículo 17. Anticipos reintegrables.

1. Podrán ser beneficiarios de anticipos reintegrables todos los trabajadores en situación de activo durante el periodo de amortización del mismo, pudiendo solicitarse durante todo el año natural.

2. No podrá concederse un nuevo anticipo reintegrable mientras no se tengan liquidados los compromisos de igual índole adquiridos con anterioridad y no haya transcurrido un periodo mínimo de seis meses entre la cancelación de un anticipo y la solicitud de otro.

3. La cuantía máxima por este concepto será de 6.000 €.

4. La amortización se efectuará mediante descuento en nómina en un periodo máximo de 12 mensualidades. No obstante, en cualquier momento, los interesados podrán reintegrar la cantidad anticipada que les reste o parte de ella. En este caso, deberán ponerlo en conocimiento de los servicios de administración que le indicarán el procedimiento a seguir para su devolución.

5. Los anticipos reintegrables podrán concederse cuando venga justificada su petición por alguna de las siguientes causas:

1) Preferentes: Serán considerados como tales aquellos que se justifiquen en algunas de las causas siguientes:

- Gastos de enfermedad e intervenciones quirúrgicas leves.
- Adquisición de primera vivienda, cuando la misma sea destinada al domicilio habitual del peticionario.
- Arrendamiento de la vivienda habitual del empleado público, pudiéndose incluir los supuestos de fianza y otros gastos derivados del contrato de arrendamiento, así como los gastos de traslado de domicilio y otros gastos análogos.
- Realización de estudios cualificados para la promoción del personal, su cónyuge, pareja o sus hijos.
- Rehabilitación, reformas o reparaciones en la vivienda habitual del trabajador tendente a mantener sus condiciones de seguridad, salubridad y habitabilidad.
- Para reparación y adquisición de vehículo disponible para el trabajo de la Mancomunidad.

2) No Preferentes:

- Se considerarán gastos no preferentes aquellos que no se encuentren relacionados con alguna de las causas citadas en el punto anterior.

6. El estudio y valoración de la concesión o denegación de las solicitudes lo realizará la Comisión Paritaria que garantizará al máximo posible la objetividad de sus resoluciones.

7. La contestación al interesado se hará en un plazo máximo de 60 días siguientes a la entrada en registro de dicha solicitud.

Artículo 18. Jubilación anticipada y fomento del empleo.

Los trabajadores afectados por este Convenio, podrán acceder a la jubilación voluntaria en los términos que marca la legislación vigente.

CAPÍTULO IV RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES

Artículo 19. Normas generales.

Los trabajadores de la Mancomunidad afectados por este Convenio, serán remunerados según los conceptos y las cuantías que se determinan según los distintos convenios económicos estatales, autonómicos o de cada departamento, que deberán estar fijados en el primer mes de cada ejercicio.

Artículo 20. Conceptos retributivos.

Los conceptos retributivos del personal afectado por este Convenio serán: Retribuciones Básicas y Retribuciones Complementarias las cuales se abonarán antes del quinto día laborable del mes siguiente.

Son Retribuciones Básicas:

- Sueldo Base.
- Trienios.
- Pagas Extraordinarias.

Se podrán contemplar en los diferentes convenios económicos retribuciones Complementarias:

- Complemento Específico.
- Gratificaciones.
- Etc.

Artículo 21. Sueldo Base.

El sueldo base de los empleados de la Mancomunidad, será el que se percibe en la actualidad, mensualmente.

Artículo 22. Trienios.

Se reconocerá a todos los trabajadores cada tres años de permanencia interrumpida en la Mancomunidad con el abono de trienios.

Su cuantía, única para todas las categorías profesionales, será la indicada 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 una mensualidad completa, o la parte proporcional desde que se realizó el ingreso; se devengarán en los meses de junio y diciembre, con referencia a la situación y derechos del trabajador en dicha fecha.

El ser abonadas en los meses indicados o prorratear su importe entre las pagas restantes será optativo de la voluntad del trabajador manifestada al inicio de su contratación o la firma de este convenio en su caso.

Artículo 24. Gratificaciones.

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.

Artículo 25. Indemnizaciones por razón del servicio.

El personal afectado por este Convenio, tendrá derecho a percibir las indemnizaciones cuyo objeto sea resarcirles de los gastos que se vean precisados a realizar por razón del servicio mensualmente en los conceptos que marca el R.D. 462/2002, de 24 de mayo, sobre Indemnizaciones por razón de servicio.

- Gastos de manutención y de estancia.
- 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, salvo que en este caso estos gastos no sean sufragados por la entidad convocante. La justificación de estos gastos se realizará mediante justificante del órgano convocante.

Si se utiliza el vehículo particular: Se abonará el importe oficialmente establecido.

Si el desplazamiento se efectúa en líneas regulares de transporte aéreo, marítimo o terrestre: Se justificará mediante billete, pasaje, o tickets numerados.

Si se utiliza un taxi, concertado previamente: Se justificará mediante factura.

Cuando el desplazamiento lleve aparejado otros gastos, tales como peaje de autopistas, parking, o similares.

Artículo 26. Cláusula de revisión salarial.

Las remuneraciones percibidas cada año experimentarán un incremento en una cuantía igual al porcentaje que exprese el Índice de Precios al Consumo (IPC interanual diciembre-diciembre) elaborado por el INE.

Artículo 27. Incapacidad temporal.

En los supuestos de incapacidad temporal —IT— por prescripción facultativa el trabajador percibirá, mientras aquélla persista, el 100% de la totalidad de sus retribuciones Ordinarias. La baja señalada deberá justificarse y presentarse en el plazo máximo de tres días y renovada cada semana, excepto que el justificante médico prevea, inicialmente, periodo superior de la incapacidad. En todo caso cualquier ausencia por enfermedad inferior a tres días no deberá ser acreditada con parte médico de la Seguridad Social.

CAPÍTULO V FORMACIÓN

Artículo 28. 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, adaptación de la jornada de trabajo para la asistencia a los cursos, si ello fuera posible.

3. Para garantizar la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas, así como su reciclaje en su puesto de trabajo, la Mancomunidad promoverá la participación de sus trabajadores en acciones formativas, cursos, seminarios, jornadas, etc. organizadas, bien por ella misma, o por otras instituciones, Junta de Extremadura, Diputaciones Provinciales, Ayuntamientos, Sindicatos, etc.

• Los trabajadores de la Mancomunidad tendrán derecho a un máximo de 100 horas de formación anuales, debiendo comunicar su participación al Presidente con antelación suficiente, siendo requisito su autorización.

• El tiempo de asistencia a los cursos, jornadas, seminarios, etc..., se considerará como trabajo efectivo debiendo el trabajador acreditar su realización.

• El trabajador tendrá derecho a la percepción de los gastos que ocasione la realización de cualquier acción formativa, según lo estipulado en el art. 26.

4. La Comisión Paritaria resolverá en todo lo que afecte a la formación de los trabajadores. 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. Toda resolución de la Comisión Paritaria se notificará por escrito a los trabajadores en un plazo que permita ejercer los trámites necesarios para acudir a los mismos.

5. 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, facilitando el acceso de los trabajadores a todas aquellas acciones formativas que más contribuyan a la mejora del funcionamiento de la Mancomunidad.

6. Durante el periodo de vigencia de este Convenio, la Mancomunidad de Municipios Sierra de Gata se compromete a asegurar la participación de la representación sindical, en todo lo que respecta al diseño, objetivos, selección de participantes, monitores, seguimiento y evolución del plan formativo.

7. 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.

CAPÍTULO VI SALUD LABORAL

Artículo 29. Prevención y Salud laboral.

La Mancomunidad, los Representantes de los trabajadores y los trabajadores cumplirán estrictamente las leyes vigentes en materia de Prevención de Riesgos Laborales - Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa que la desarrolla.

Artículo 30. Coordinación de centros.

La Mancomunidad se coordinará con los responsables de los distintos lugares de trabajo en los que los trabajadores realizan sus servicios, para garantizar su seguridad y salud.

Artículo 31. Delegados de Prevención.

a) Los Delegados de Prevención de Riesgos serán, los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo, designados por los trabajadores o sus representantes para este fin.

b) Los créditos horarios de cada Delegado de Prevención, será de 7 horas mensuales, para realizar las actividades determinadas en la Ley 31/1995, de Prevención. Este crédito horario podrá ser revisado anualmente por la Comisión Paritaria.

Artículo 32. Gestación.

El puesto de trabajo de la empleada pública en gestación se adecuará a su condición según prescripción facultativa.

Artículo 33. Uniformes de trabajo.

La Mancomunidad proveerá gratuitamente al personal que por su trabajo las necesite, según se determine en los acuerdos por departamentos, con inclusión en el anexo correspondiente, debiendo emitir informe al respecto el Técnico en Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 34. Botiquín de primeros auxilios.

En todos los Centros de Trabajo y vehículos de la Mancomunidad habrá como mínimo un Botiquín debidamente provisto.

CAPÍTULO VII DERECHOS SINDICALES

Artículo 35. Secciones sindicales.

Se estará a lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 36. 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, los Delegados de Personal tendrán los siguientes derechos:

- Cada Delegado de Personal tendrá 15 horas mensuales y el uso de ese crédito horario, deberá ponerse en conocimiento de la Presidencia de la Mancomunidad, a ser posible con una antelación mínima de 24 horas.

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

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

CAPÍTULO VIII DERECHOS Y DEBERES

Artículo 37. Derechos y deberes.

Los trabajadores al servicio de la Mancomunidad 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 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.

Cuando el trabajador, con tal motivo, necesite hacer un desplazamiento, el permiso se verá aumentado en 2 días.

b) Nacimiento o práctica de la interrupción voluntaria del embarazo en los casos despenalizados por la Ley, el cónyuge tendrá derecho a 2 días sin contar sábados, domingos y festivos, ampliables en 2 días más en el caso de que sea necesario efectuar desplazamiento. Si el nacimiento diere lugar a complicaciones en el cuadro clínico de la madre o del hijo, el trabajador tendrá derecho a una ampliación de 2 días laborales.

c) Traslado de domicilio habitual, 2 días máximo al año.

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 comités de carácter político o sindical de los que se forme parte con la debida justificación, y siempre

que se garantice el normal desenvolvimiento del servicio, el tiempo imprescindible que duren los mismos.

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

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

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

j) El tiempo necesario para asistir a consulta médica, del trabajador o persona a su cargo 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. Estos días no podrán ser acumulados con vacaciones u otros permisos o licencias.

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, 20 días naturales pudiendo ser acumulables a los meses de vacaciones.

b) Por adopción de un menor de hasta 6 años se tendrá derecho a un permiso máximo de 16 semanas a partir de la fecha de adopción, siempre que se acredite debidamente la necesidad de dedicarse personalmente al cuidado directo del menor. 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 de la Mancomunidad afectados por este Convenio, que tengan una antigüedad mínima de tres años, tendrán también la posibilidad de disponer de una licencia no retribuida de seis 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.

4. Las excedencias serán según lo indicado en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO IX RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 39. Régimen disciplinario.

• FALTAS

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

• FALTAS LEVES

a) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus funciones.

b) La ligera incorrección con el público, los compañeros o los subordinados.

c) Las faltas no repetidas de asistencia sin causa justificada.

d) El incumplimiento de la jornada de trabajo sin causa justificada.

e) El descuido en la conservación de los locales, el material y los documentos del servicio, siempre que no se causen graves perjuicios.

f) El general el incumplimiento de sus deberes por negligencia o descuidos excusables.

• FALTAS GRAVES

a) La falta de obediencia debida a los superiores y autoridades.

b) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.

- c) Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a la Administración o a los administrados.
- d) La tolerancia de los superiores cuando los subordinados cometan faltas muy graves.
- e) Las graves desconsideraciones con los superiores, compañeros subordinados.
- f) Causar daños graves en los locales, material o documentos de los servicios.
- g) Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se dé algunas de las causas de abstención legalmente señaladas.
- h) La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicios a la Administración o a los ciudadanos y constituyan falta muy grave.
- i) No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo cuando causen perjuicio a la Administración o se utilice provecho propio.
- j) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades cuando no suponga mantenimiento de situación de incompatibilidad.
- k) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de diez horas al mes.
- l) La tercera falta injustificada de asistencia en un periodo de tres meses cuando las dos anteriores hubieran sido objeto de sanción por falta leve.
- m) La grave perturbación del servicio.
- n) El atentado grave a la dignidad de los trabajadores o de la Administración.
- o) La grave falta de consideración con los administrados.
- p) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.
- q) Las faltas de rendimiento evidente que afecten al normal funcionamiento de los servicios y no sean faltas muy graves.
- b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad o cualquiera otra condición o circunstancia personal o social.
- c) El abandono del servicio.
- d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen grave perjuicio a la Administración o a los ciudadanos.
- e) La publicación o utilización indebida de secretos declarados oficiales por la Ley o calificados como tales.
- f) La notoria falta de rendimiento que conlleve inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
- g) La violación de la neutralidad o independencia política utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
- h) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.
- i) La obstaculización del ejercicio de las libertades públicas y de los derechos sindicales.
- j) La realización de actos dirigidos a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- k) La participación en huelgas a quienes lo tengan expresamente prohibido por la ley.
- l) El incumplimiento de la obligación de atender a los servicios esenciales en caso de huelga.
- m) La realización de actos encaminados a limitar la libre expresión del pensamiento, ideas y opiniones.
- n) Haber sido sancionado por haber cometido tres faltas graves en el periodo de un año.

• SANCIONES

Por razón de las faltas a que se refiere este convenio-acuerdo podrán imponerse las siguientes sanciones.

• Por faltas leves:

— Apercibimiento.

• Por faltas graves:

— Suspensión de funciones hasta tres años.

• Por faltas muy graves:

— Suspensión de funciones de tres años y un día hasta seis años.

• FALTAS MUY GRAVES

Se considerarán como faltas muy graves:

- a) El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución o al Estatuto en el ejercicio de la Función Pública.

— Separación del servicio.

• **PROCEDIMIENTO**

1. Las partes firmantes del presente acuerdo-convenio aceptan en lo referente al régimen disciplinario establecer el mismo procedimiento que para el personal funcionario. En los retrasos justificados ante el Presidente el trabajador tendrá opción a recuperar el tiempo perdido en el cómputo semanal.

2. Para la imposición de sanciones por faltas leves no será preceptiva la previa instrucción del expediente al que se refiere el apartado anterior, salvo el trámite de audiencia al inculpado que deberá evacuarse en todo caso.

• **PRESCRIPCIÓN DE FALTAS Y SANCIONES**

1. Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, contados todos ellos a partir de la fecha en que la Administración tuvo conocimiento de haberse cometido, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido, o información preliminar, incluida la audiencia previa al interesado, que pueda instruirse en su caso.

2. En cualquier caso desde el inicio del expediente, incluida la información preliminar hasta la resolución del mismo, no podrán transcurrir más de seis meses, salvo que el retraso fuera imputable al trabajador expedientado.

• **CANCELACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES**

Todas las sanciones impuestas se anotarán en el expediente personal del sancionado, y se cancelarán de oficio o a instancia de parte una vez transcurrido el plazo de tres meses cuando se trate de falta leve, un año si es falta grave y dos años para las muy graves.

Artículo 40. Solución de Conflictos Laborales.

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

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

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

c) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.

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

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

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, según los criterios emanados de la Ley 5/2003, de 20 de marzo, de Parejas de Hecho de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

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	Titular/Cónyuge o Pareja			
	Padre/Madre	Suegro/a	Hijo/a	Yerno/Nuera
1º	Padre/Madre	Suegro/a	Hijo/a	Yerno/Nuera
2º	Abuelo/a	Hermano/a	Cuñado/a	Nieto/a
3º	Bisabuelo/a	Tío/a	Sobrino/a	Biznieto/a
4º	Primo/a	—	—	—

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 representantes de los trabajadores 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, se incrementarán durante la vigencia de este Convenio según el I.P.C. real de los años sucesivos.

Sexta.

Todas las normativas a las que se hace referencia en el texto serán las que en el momento estén vigentes.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

La Mancomunidad se compromete a presupuestar anualmente las cuantías necesarias para atender los salarios indicados en la Plantilla de Trabajadores. En ningún caso, estas cuantías presupuestadas afectarán a lo establecido en la disposición adicional quinta.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Quedan derogados cuantos acuerdos, o resoluciones de igual o inferior rango que contradigan 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 2005, éste estará vigente desde esa fecha hasta el día 31 de diciembre del 2006.

ANEXO I CALENDARIO LABORAL AÑO 2005

— Jornada Anual Convenio año 2005: 1.567 horas.

— Relación Fiestas Calendario 2005:

- 1 de enero: Fiesta Nacional.
- 6 de enero: Fiesta Nacional no sustituida.
- 24 de marzo: Fiesta Nacional no sustituida.

- 25 de marzo: Fiesta Nacional.
- 2 de mayo: Fiesta Nacional no sustituida.
- 10 de agosto: Fiesta Local.
- 15 de agosto: Fiesta Nacional.
- 8 de septiembre: Fiesta Comunidad Autónoma.
- 23 de septiembre: Fiesta Local.
- 12 de octubre: Fiesta Nacional.
- 1 de noviembre: Fiesta Nacional.
- 6 de diciembre: Fiesta Nacional.
- 8 de diciembre: Fiesta Nacional.
- 26 de diciembre: Fiesta Nacional no sustituida.

— Fiestas no recuperables pactadas en Convenio Colectivo:

- 9 de septiembre: Ajuste Jornada Anual.
- 5 de diciembre: Ajuste Jornada Anual.
- 24 de diciembre: Fiesta de Convenio.
- 31 de diciembre: Fiesta de Convenio.

ANEXO II

DISTRIBUCIÓN DE JORNADA Y HORARIOS DE TRABAJO POR DEPARTAMENTOS

— Oficina de Gestión Urbanística y Vivienda:

- Lunes a viernes de 8 a 15 horas.

— Área de Rehabilitación Integral:

- Lunes a viernes de 8 a 15 horas.

— Departamento de Gestión Cultural:

- Lunes a viernes de 8 a 14 horas.

- 20 horas mensuales para gestión de actividades en sábados y horario fuera del establecido. Justificación escrita mensual de ejecución de esta jornada irregular.

— Técnico en Prevención de Drogodependencias:

- Lunes a viernes de 8 a 14 horas.

- 20 horas mensuales para gestión de actividades en sábados y horario fuera del establecido. Justificación escrita mensual de ejecución de esta jornada irregular.

— Administración General:

- Lunes, miércoles: de 8 a 15 horas.

- Martes y jueves: 9 a 14 horas y 16 a 19 horas (trabajos con Secretario-interventor hasta cubrir plaza, en cuyo caso se modificaría de 8-15 horas).

- Viernes: de 9 a 14 horas.

— Servicio Social de Base:

- Lunes a viernes de 9 a 14,30 horas, atención al público.

- 1 hora diaria in itinere.

- 8 horas mensuales para gestión de actividades en horario fuera del establecido. Justificación escrita mensual de ejecución de esta jornada irregular.

— Oficina Municipal de Información al Consumidor:

- Lunes a viernes de 9 a 14 horas según distribución zonal.

— Agencia de Desarrollo de Nuevas Tecnologías:

- Lunes a viernes de 8 a 14 horas.

- 20 horas mensuales para gestión de actividades en sábados y horario fuera del establecido. Justificación escrita mensual de ejecución de esta jornada irregular.

— Técnico en Prevención de Riesgos Laborales:

- Lunes a viernes de 8 a 15 horas.

— Agencia de Empleo y Desarrollo Local:

- Lunes a viernes de 8 a 14 horas.

- 20 horas mensuales para gestión de actividades en sábados y horario fuera del establecido. Justificación escrita mensual de ejecución de esta jornada irregular.

— Oficinas Comarcales de Turismo:

- Perales del Puerto: Horario de invierno (septiembre a junio).

Lunes: descanso.

Martes de 9 a 14 horas.

Miércoles a Viernes de 10 a 14 horas y de 17 a 19 horas.

Sábado: 10 a 14 horas.

Domingo: 11 a 14 horas.

Horario de verano (julio, agosto).

Lunes: descanso.

Martes a viernes de 9 a 15,30 horas.

Sábado, domingo de 10 a 14 horas.

- Oficinas de San Martín de Trevejo y Robledillo de Gata:

Viernes y sábado de 9,30 a 14,30 horas y de 16 a 18 horas.

Domingo de 10 a 14 horas.

— Departamento de Dinamización Deportiva:

- Distribución irregular de 35 horas/semanales en función de actividades programadas. Calendarización trimestral autorizada por Gerencia de Mancomunidad a propuesta de la coordinación de dinamizadores deportivos.

— Parque de Maquinaria:

- Horario de lunes a viernes de 8 a 15 horas.

- Mantenimiento de la maquinaria se realizará dentro de la jornada laboral.

— Programa de Familia / Prevención del Maltrato Infantil:

- Lunes, miércoles y jueves de 9 a 14 horas y de 18 a 21 horas.

- Martes de 9 a 14 horas.

- Viernes de 9 a 15 horas.

RESOLUCIÓN de 20 de julio de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de trabajo correspondiente a la mercantil “Alfonso Gallardo, S.A.”. Asiento 30/2005.

VISTO: el texto del Convenio Colectivo de trabajo “ALFONSO GALLARDO, S.A.”, con código informático 0600782, suscrito el 30-06-2005, de una parte, en representación legal de la empresa “ALFONSO GALLARDO, S.A.”, por D. Alfonso Gallardo Díaz, y por el Comité de Empresa, de otra, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 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. del 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. del 17-5-95); esta Dirección General de Trabajo,