

## CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y TRABAJO

*RESOLUCIÓN de 4 de enero de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro y se dispone la publicación del Convenio Colectivo por el que se regulan las relaciones de trabajo entre los empleados públicos de la Mancomunidad de Municipios Tajo-Salor (personal laboral) y la Mancomunidad. Expte.: 42/2005.*

VISTO el contenido del Convenio Colectivo por el que se regulan las relaciones de trabajo entre los/as empleados públicos de la Mancomunidad de Municipios Tajo-Salor (personal laboral) y la Mancomunidad, (código de convenio 1001052), suscrito con fecha 28-11-2005, de una parte por los representantes de la Mancomunidad, en representación de la empresa y, de otra por la representación unitaria de los trabajadores; y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (B.O.E. de 29-03-95); art. 2. del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (B.O.E. 06-06-81); Decreto 22/1996, de 19 de febrero, de distribución de competencias en materia laboral (D.O.E. 27-2-96), esta Dirección General de Trabajo,

### ACUERDA:

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

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

Mérida a 4 de enero de 2006.

El Director General de Trabajo,  
JOSÉ LUIS VILLAR RODRÍGUEZ

CONVENIO POR EL QUE SE REGULAN LAS RELACIONES DE TRABAJO ENTRE LOS/AS EMPLEADOS/AS PÚBLICOS DE LA MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS TAJO-SALOR Y LA MANCOMUNIDAD

### CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto.

El presente Convenio tiene como objeto principal la regulación de las relaciones laborales entre la Mancomunidad de Municipios Tajo-Salor y los/as empleados/as públicos a su servicio.

El presente Convenio se firma entre la Mancomunidad Tajo-Salor, y los/as delegados/as de personal de la Mancomunidad, pertenecientes a las Centrales Sindicales Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores.

Artículo 2. Ámbito personal.

1. Los acuerdos contenidos en el presente Convenio de condiciones afectan a todo el personal laboral de la Mancomunidad Tajo Salor (fijos, temporales o eventuales).

2. Los presentes acuerdos tienen carácter de Convenio Colectivo para los trabajadores/as en régimen de derecho laboral en la Mancomunidad de Municipios Tajo-Salor (MMTS).

3. Los acuerdos, disposiciones, resoluciones y normas de la Mancomunidad de Municipios Tajo-Salor en tanto no contradigan lo establecido en el presente Convenio, serán de aplicación a los/as empleados/as públicos de la misma en lo que les sea más favorable.

Artículo 3. Ámbito temporal.

1. Este Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 enero de 2005 y tendrá vigencia hasta el día 31 de diciembre del 2007 aplicándose las mejoras oportunas que surjan en ese periodo. Los efectos económicos se aplicarán de forma inmediata a la firma del mismo y tendrán carácter retroactivo desde su entrada en vigor.

2. En tanto que no estuviera aprobado un nuevo Convenio que lo sustituya, éste se entenderá automáticamente prorrogado.

Artículo 4. Ámbito territorial.

Este Convenio será de aplicación en todos los Centros de trabajo actualmente dependientes de la Mancomunidad de Municipios de Tajo-Salor, así como a los que puedan crearse en el futuro, aunque tanto unos como otros no estén en el término de la Mancomunidad, si en ellos prestan servicios empleados/as de la misma.

Artículo 5. Comisión paritaria.

1. Se constituye una Comisión Paritaria de Control, Desarrollo y Seguimiento del presente Convenio, integrada por igual número de miembros de la MMTS y Representantes de los Trabajadores/as (tres miembros por cada parte).

En los 15 días siguientes a la firma del presente Convenio, se reunirá dicha Comisión para nombrar Presidente, Secretario y establecer el Reglamento de funcionamiento.

2. Esta Comisión asumirá funciones de interpretación y seguimiento del Convenio, conciliación en los problemas o cuestiones que por las partes, en los supuestos previstos en el Convenio, puedan ser sometidos a debate por no acuerdo en la interpretación del mismo. Así

mismo se establece como función de esta Comisión el estudio de las revisiones salariales de los trabajadores/as de la Mancomunidad para llegar con el paso de los años a la homologación salarial de todos y todas los/as trabajadores/as de la Mancomunidad, independientemente del servicio al que se encuentren adscritos.

3. Se reunirá a petición o a instancias de cualquiera de las partes. La petición de convocatoria podrá efectuarse por cualquiera de las partes con una antelación mínima de 6 días, con indicación de los asuntos a tratar, fijándose la reunión correspondiente con un máximo de 6 días naturales posteriores a la petición y previa asignación del orden del día.

4. De todas las reuniones se levantará acta preceptiva por el/la Secretario/a o por quien sea designado a tal efecto.

5. Los acuerdos que adopte la Comisión, siempre por mayoría de al menos el 60% de sus miembros, tendrán carácter vinculante para ambas partes, dándose la publicidad debida y necesaria.

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

#### Artículo 6. 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 de sus preceptos por la Jurisdicción competente, el Convenio devengará ineficacia en los capítulos y/o artículos y/o apartados, que se vean afectados.

Si dicha ineficacia supera en un tercio el articulado del Convenio, o la importancia del precepto anulado así lo requiere, se revisará en su totalidad.

#### Artículo 7. Denuncia y prórroga del Convenio.

1. La denuncia se efectuará por escrito con dos meses de antelación a la fecha de terminación de la vigencia del Convenio.

2. Denunciado el Convenio, se mantendrá en vigor en todo su contenido, hasta tanto no se logre uno nuevo.

### CAPÍTULO II

#### JORNADA LABORAL, RÉGIMEN DE TRABAJO, PERMISOS Y VACACIONES

#### Artículo 8. Jornada de trabajo.

1. La jornada laboral se establece en 35 horas semanales con carácter general, preferentemente de lunes a viernes.

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

3. La jornada de trabajo será intensiva, preferentemente por la mañana, de ocho a quince horas.

4. La inviabilidad para establecer los puestos de trabajo que no puedan acogerse a la jornada continuada, se negociará con la Comisión Paritaria.

#### Artículo 9. Descansos.

Todo el personal acogido a este Convenio disfrutará de un periodo de:

1. Treinta minutos de descanso diario, siendo este proporcional a la jornada de trabajo.

2. Dos días ininterrumpidos de descanso semanal (sábado y domingo).

#### Artículo 10. Flexibilidad en el cómputo horario.

La flexibilidad, previa petición expresa del trabajador/a y autorización del Presidente de la Mancomunidad, se establece en 60 minutos diarios, debiéndose recuperar semanalmente.

Esta flexibilidad está contemplada como una medida de conciliación de la vida laboral y familiar de los/as trabajadores/as de la Mancomunidad.

#### Artículo 11. Horas extraordinarias.

1. Las horas extraordinarias se compensarán, en ausencia de pacto al respecto entre la Mancomunidad y el trabajador, en los descansos descritos a continuación.

a) Las horas extras de lunes a viernes desde las 15 hasta las 22 horas al 150% de la hora ordinaria.

b) Las horas extras en días festivos o nocturnas (se entenderán horas nocturnas las realizadas entre las 22 y la 6 de horas) serán compensadas al 200% de la hora ordinaria.

c) Las horas extras en días festivos y nocturnos serán compensadas al 250% de la hora ordinaria.

2. Previo acuerdo entre los trabajadores y administración, las horas extras realizadas podrán abonarse de manera económica en la cuantía establecida en el Estatuto de los Trabajadores.

3. Las horas extraordinarias deberán ser previamente autorizadas por la MMTS, en la forma que determine la Comisión Paritaria.

Se entenderá concedida la autorización cuando el trabajador no reciba contestación alguna en el plazo de tres días.

4. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 horas anuales.

#### Artículo 12. Licencias y permisos retribuidos.

1. Se concederán permisos por las siguientes causas justificadas:

a) 18 días naturales por matrimonio o formación de pareja, que podrán disponerse con anterioridad o posteridad a su celebración, incluyendo el día de la fecha. Para la formación de pareja se exigirá el certificado de convivencia.

b) 2 días laborables por cambio de domicilio dentro de la localidad habitual de residencia y 3 si se produce fuera de dicha localidad.

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

d) 5 días naturales por nacimiento de un hijo/a, adopción o interrupción del embarazo, y 6 si se produce fuera de la localidad de residencia; cuando el nacimiento tenga lugar en días festivos se amplía en un día laboral más.

e) En caso de fallecimiento o enfermedad grave:

— 7 días naturales cuando se trate de familiares en primer grado de consanguinidad (hijos/as y padres/madres) o afinidad (cónyuges de los hijos/as y padres/madres políticos/as), cónyuge o conviviente, ampliable en dos si el hecho se produjera en la localidad distinta a la residencia habitual del trabajador. Este permiso será aplicable a cualquier supuesto de hospitalización que requiera la presencia del o la trabajador/a junto a la persona enferma.

Con carácter excepcional este permiso podrá ampliarse quince días más en caso de enfermedad o accidente muy grave de familiares en primer grado de consanguinidad, cónyuge o conviviente cuando exija una atención que no puedan prestar otras personas o instituciones y siempre que haya agotado el número de días contemplados por asuntos propios.

— 2 días naturales cuando trate de familiares en segundo grado de consanguinidad (nietos/as, abuelos/as y hermanos/as), o afinidad (cónyuges de los nietos, abuelos y hermanos políticos) ampliable en uno si el hecho se produjera en localidad distinta a la residencia del trabajador o trabajadora.

— 1 día natural para parientes de tercer grado.

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

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

Para someterse a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, previo aviso al responsable del servicio y mediante justificación de la necesidad de la realización de dichos exámenes y técnicas dentro de la jornada de trabajo.

g) El personal que curse estudios en centros oficiales podrá disponer, como permiso retribuido, del tiempo necesario para la realización de los exámenes parciales y finales de curso.

En todos los casos es obligatoria la presencia del justificante de asistencia a las mencionadas pruebas y hay que pedir permiso con un mínimo de 48 horas de antelación.

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

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

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

k) En caso de necesidad de acudir a consulta especializada y siempre y cuando ésta haya sido concertada dentro del horario laboral del o la trabajador/a, le será concedido el tiempo necesario para acudir a la misma, debiendo entregar el correspondiente justificante.

2. Se concederán permisos por las siguientes causas:

a) Asuntos propios. A lo largo del año, los trabajadores tendrán derecho a disfrutar 6 días de permiso por asuntos particulares; tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas, excepto el personal del Parque de Maquinarias. Los trabajadores podrán distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización, que se comunicará a la Secretaría, y respetando siempre las necesidades del servicio. Cuando por razones del servicio no se disfrute del mencionado permiso a lo largo del año natural podrá concederse en los 20 primeros días del mes de enero siguiente.

b) Los días 24 y 31 de diciembre serán considerados festivos a todos los efectos, así como las dos fiestas locales correspondientes al municipio donde esté ubicado el servicio.

### Artículo 13. Reducción de jornada.

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

### Artículo 14. Vacaciones anuales.

1. Las vacaciones anuales retribuidas serán de 30 días naturales o 22 días laborables, en ambos casos divididos en 2 periodos, a elección de el/la trabajador/ra y se disfrutarán preferentemente durante los meses de julio, agosto y septiembre de cada año, salvo circunstancias determinadas y previo acuerdo de la Mancomunidad y los trabajadores.

De manera excepcional los dos periodos de vacaciones del Personal del Parque de Maquinarias serán obligatorios en periodo estival y periodo invernal, en función de las necesidades del servicio.

2. Excepcionalmente podrán disfrutarse las vacaciones anuales en otros periodos de tiempo diferente del señalado anteriormente, previa petición del trabajador.

3. Los días de vacaciones podrán disfrutarse de forma consecutiva o divididos en no más de dos periodos.

4. Para los servicios que por su naturaleza o peculiaridad de sus funciones requieran un régimen especial, la MMTS previa negociación con los Representantes de los Trabajadores firmantes del Convenio, establecerá las excepciones oportunas del régimen de vacaciones anuales y fijarán los turnos de permisos que resulten adecuados.

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

6. Si una vez comenzadas las vacaciones el trabajador causara baja por enfermedad o incapacidad laboral, se retrasará el disfrute de las mismas hasta que se produzca el alta correspondiente y, en todo caso, hasta el veinte de enero del año siguiente.

7. El calendario o plan de vacaciones se fijarán en el centro de trabajo con al menos 2 meses de antelación a la fecha de inicio de aquellas. Sin perjuicio de las modificaciones que se produzcan, por acuerdo de las partes interesadas.

8. Las vacaciones no podrán compensarse económicamente.

### Artículo 15. Calendario laboral.

En el último trimestre del año, se elaborará el calendario laboral del año siguiente y será aprobado previo informe favorable de los Representantes de los Trabajadores firmantes del Convenio.

## CAPÍTULO III COMISIONES DE SERVICIOS

### Artículo 16. Comisiones de servicio.

A efectos de la presente norma R.D. 3/1964, se entiende por Comisión de Servicio el cumplimiento de jornada o trabajo extraordinarios en lugar u horario distinto al establecido con carácter general.

Todas las Comisiones de Servicio deberán ser previamente autorizadas por el Presidente de la Mancomunidad, o persona en quien delegue.

Se entenderá concedida la autorización cuando el trabajador no reciba contestación alguna en el plazo de tres días.

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

## CAPÍTULO IV CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

### Artículo 17. Clasificación del personal.

1. La clasificación profesional tiene por objeto la determinación, ordenación y definición de los diferentes grupos profesionales que puedan ser asignados a los trabajadores, de acuerdo con las funciones y tareas que efectivamente desempeñen.

2. El personal laboral al servicio de la Mancomunidad estará integrado por contratados en régimen de laboral fijo, temporales y eventuales.

3. Cada categoría se incluirá en uno de los grupos señalados en el art. 25 de la Ley de Reforma de la Función Pública con la titulación exigida para su ingreso.

4. Se establecen los siguientes grupos profesionales a los que deberá integrarse todo el personal laboral:

GRUPO A: Título de Doctor, Licenciado, Arquitecto, Ingeniero o equivalente.

GRUPO B: Título de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Formación Profesional de 3<sup>er</sup> Grado o equivalente.

GRUPO C: Título de Bachiller, Formación Profesional de 2º Grado o equivalente.

GRUPO D: Título de Graduado Escolar, Formación Profesional de 1º Grado.

GRUPO E: Certificado de Escolaridad o equivalente

a) Constituyen el Grupo A, los trabajadores que hayan sido contratados para realizar los trabajos que corresponden a las categorías incluidas en este grupo y se hallen en posesión o se haya exigido para su ingreso el título expedido por Facultad o Escuela Técnica Superior o equivalente.

b) Constituyen el Grupo B, los trabajadores que hayan sido contratados para realizar los trabajos que corresponden a las categorías incluidas en este grupo y se hallen en posesión o se les haya exigido para su ingreso el título de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario o Formación Profesional de 3º Grado o equivalente.

c) Constituyen el Grupo C, los trabajadores que han sido contratados para realizar los trabajos que corresponden a las categorías incluidas en este grupo y se hallen en posesión o se les haya exigido para su ingreso el título de Bachiller Unificado Polivalente, Bachiller Superior, Curso de Acceso a la Universidad, Formación Profesional de 2º grado o Formación laboral equivalente.

d) Constituyen el Grupo D, los trabajadores que hayan sido contratados para realizar los trabajos que corresponden a las categorías incluidas en este grupo y se hallen en posesión o se les haya exigido para su ingreso el título de Bachiller elemental, Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado o Formación Laboral equivalente.

e) Constituyen el Grupo E, los trabajadores que hayan sido contratados para realizar los trabajos que corresponden a las categorías incluidas en este grupo y se hallen en posesión o se les haya exigido para su ingreso el Certificado de Escolaridad o formación equivalente.

Los trabajadores del Parque de Maquinarias según la calificación profesional exigida se integran en los correspondientes Grupos Profesionales (C, D o E) con la siguientes categorías:

- Oficial de Primera Encargado.
- Oficial de Primera.
- Oficial de Segunda.
- Peón.

Artículo 18. Promoción interna.

Los criterios generales en materia de promoción se adecua a lo establecido en el acuerdo sobre condiciones de trabajo en la

Función Pública, firmado entre Administración y Sindicatos de 15 de septiembre de 1994 (B.O.E. 20/9/94) y teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

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

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

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

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

## CAPÍTULO V

### PROVISIÓN DE VACANTES, CONTRATACIÓN E INGRESOS

Artículo 19. Conversión de plazas temporales en fijas.

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

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

Artículo 20. Procedimiento de provisión de puestos de trabajo.

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

1. Ingresos de excedencias voluntarias.

2. Turno de traslado del personal de la misma categoría profesional que tuvieran las plazas vacantes ofertadas.

3. Turno de ascenso o promoción interna, mediante las oportunas convocatorias para el personal afectado por el presente Convenio.



4. Selección de personal de nuevo ingreso mediante convocatoria pública para cubrir las vacantes y plazas resultantes de las anteriores fases descritas y de las contrataciones que por imperativos de los Convenios, Proyectos, Programas, Iniciativas, Acuerdos, Subvenciones o Ayudas deban efectuarse mediante selección de personal de nuevo ingreso o Turno libre.

Los Delegados de Personal o Delegados Sindicales deberá ser informado de cada vacante o creación del nuevo puesto que se produzca.

Artículo 21. Procedimientos de provisión de puestos de trabajo.

Primero: Turno de Traslado

1. Todas las plazas vacantes y de nueva creación, en las que sean de las convocadas en la Oferta Pública, serán ofrecidas a concurso de traslados en el que podrán participar todo el personal de la Mancomunidad TajoSalor que cumpla los requisitos de la Convocatoria, y que hayan permanecido en su puesto de trabajo un mínimo de un año contado desde la fecha de publicación de la resolución del concurso en el que haya participado y obtenido la plaza, pudiendo optar a varias plazas de la misma categoría.

2. La provisión se realizará mediante concurso de méritos debidamente baremados, teniendo en cuenta la formación acreditada, la competencia adquirida y la antigüedad.

3. Una vez transcurrido el periodo de presentación de instancias, las solicitudes presentadas serán vinculantes para quien haya efectuado la petición.

4. Los destinos adjudicados serán definitivos y con la consideración de puestos de trabajo, serán irrenunciables salvo que antes de finalizar el plazo para la incorporación se hubiese obtenido otro destino mediante convocatoria pública.

5. Si por el número de vacantes producidas fuese necesario, podrá celebrarse más de un concurso de traslado durante el mismo año, siempre a criterio de la Comisión Paritaria.

6. El concurso de traslado se resolverá mediante acuerdo de la Junta de Gobierno que hará referencia a la fecha en que deberá producirse la incorporación al nuevo destino.

7. Criterios de adjudicación de destino: La concesión de destinos se efectuará por el orden de puntuación total que resulte de la aplicación del baremo, en el cual se tendrán en cuenta los siguientes méritos:

a) Antigüedad como personal laboral de la Mancomunidad TajoSalor. A tales efectos se tendrán en cuenta todos los períodos trabajados para la Mancomunidad en la misma o superior categoría que la actualmente ostenta.

b) Servicios prestados en la categoría a la que pertenecen los puestos de trabajo ofertados a los que se opte.

c) Cursos de formación realizados en los últimos 8 años, de los organizados u homologados por cualquier ente oficial de Formación de Empleados Públicos, Cursos acogidos a los Acuerdos de Formación Continua, independientemente del Promotor de los mismos y Cursos impartidos por Centros Universitarios o dependientes de los mismos que se encuentren debidamente acreditados.

La Convocatoria fijará la puntuación a otorgar por cada uno de los referidos méritos, debiendo corresponder, en todo caso, al mérito de antigüedad el 40% de la puntuación máxima alcanzable, al mérito de los servicios prestados en la misma categoría el 40% de la puntuación máxima alcanzable y al mérito de formación el 20% restante.

En caso de empate se acudirán a la mayor antigüedad como personal laboral. Si el empate persiste se resolverá por sorteo.

Segundo: Turno de Ascenso o Promoción Interna

Con carácter inmediato a la resolución de traslado o cualquiera de ellas si hay más de una anual, y al menos una vez al año, las plazas que en ese momento se encuentren vacantes se ofertarán en turno de ascenso o promoción interna.

En éste podrá participar todo el personal acogido a este Convenio, siempre que hayan pertenecido a su categoría profesional, un mínimo de un año, que se computará desde la fecha de alta por la primera contratación por la cual haya obtenido una plaza en la misma categoría profesional que ocupe al momento del presentarse al ascenso —o superior—, en la Mancomunidad Tajo-Salor.

En todo caso será necesario demostrar la adecuación profesional mediante concurso-oposición debidamente baremados. La prueba objetiva podrá consistir en la superación de un curso selectivo que se establezca para cada plaza por la Comisión Paritaria.

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

En el concurso de méritos se tendrán en cuenta como méritos la titulación, la antigüedad y los cursos de formación; en el caso de la formación se valorarán los cursos establecidos en el turno de traslado.

Toda modificación de la naturaleza jurídica de los contratos será informada por la M.M.T.S. los representantes de los trabajadores.

Tercero: Turno libre o nuevos ingresos

La Mancomunidad de Municipios TajoSalor efectuará la selección de personal de nuevo ingreso, con base en la oferta Pública, una vez efectuados los turnos anteriores, si proceden, o en los términos que

exijan los Convenios, Proyectos, Programas, Iniciativas, Acuerdos, Subvenciones o Ayudas, mediante convocatoria pública y a través de los sistemas de oposición, concurso oposición libre o concurso.

En la plaza o plazas ofertadas deberán especificarse los complementos retributivos y demás circunstancias inherentes a las mismas.

Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de prueba 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 del procedimiento, así como en todos los tribunales y órganos de selección de personal o comisiones de valoración, estará presente con voz y voto un representante de los trabajadores.

La redacción de las bases de las respectivas convocatorias se efectuará por la Mancomunidad previa negociación con los representantes de los Trabajadores, siempre y cuando éstas no vengan estipuladas por el Convenio, ayuda, subvención Acuerdo, Proyecto, Programa o Iniciativa que las origina.

Se creará una Bolsa de trabajo con una duración de 2 años, cuya regulación y características establecerá la Comisión paritaria, especialmente para dar respuesta a necesidades eventuales y/o urgentes que requieran la contratación puntual de personal.

En todo caso las vacantes se cubrirán a través de un sistema de selección público y objetivo, siguiendo los principios de igualdad, mérito y capacidad.

## CAPÍTULO VI FORMACIÓN

### Artículo 22. Formación profesional.

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

- a) Concesión de 40 horas anuales como máximo para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional cuando el contenido del mismo esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o su carrera profesional en la Mancomunidad.
- b) Concesión de permiso no retribuido, de una duración máxima de 12 meses, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan y la Mancomunidad TajoSalor lo apruebe.
- c) La Mancomunidad, en sus presupuestos anuales, destinará una partida anual de 6.000 euros para la formación de sus trabajadores/as (distribuida semestralmente en una cantidad de 3.000 euros cada uno de ellos).

d) El Coste total de los cursos (incluidas matrículas, dietas y desplazamientos) hasta 600 euros, serán sufragados al 100% por la Mancomunidad TajoSalor.

Cuando el coste sea superior a 600 euros el pago íntegro del mismo o el pago parcial será acordado por la Junta de Gobierno a solicitud del servicio correspondiente.

e) La asistencia a cursos fuera de la jornada laboral siempre que esté relacionado con el puesto de trabajo, será computada como tiempo efectivo de trabajo, de mutuo acuerdo y autorizado por la Junta de Gobierno.

### Artículo 23. Estudios académicos y formación profesional.

De conformidad con lo que prevé el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar la formación y promoción profesional, el personal de la MMTS tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente y se le facilitará el acceso a cursos de perfeccionamiento profesional y a los cursos de reconversión y capacitación profesionales.

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

## CAPÍTULO VII RETRIBUCIONES SALARIALES

### Artículo 24. Retribuciones.

Los conceptos retributivos del personal laboral serán Retribuciones Básicas y Retribuciones complementarias.

Son retribuciones básicas:

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

b) Pagas Extraordinarias

Son retribuciones Complementarias que se podrán contemplar en los diversos Convenios:

Complementos específicos.

Gratificaciones.

Otros.

Las retribuciones salariales para los trabajadores de la MMTS para el año 2005 serán las establecidas para cada Grupo y categoría en el Anexo I del presente Convenio.

Anualmente se actualizarán en la misma cuantía que la establecida para los funcionarios de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

#### Artículo 25. Pagas extraordinarias.

Las pagas extraordinarias serán 2 al año, por un importe de al menos las mismas cuantías que se perciban en el salario base. El abono de las pagas extraordinarias se efectuará en los meses de junio y diciembre.

El trabajador que haya ingresado o cesado en el transcurso del año, se le abonará proporcionalmente el tiempo de servicios prestados computándose la fracción de un mes como mes de empleo.

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

#### Artículo 26. Formas de pago y liquidación.

- a) El pago de los salarios expresados con anterioridad se efectuará durante la jornada laboral del último día del mes devengado.
- b) La MMTS estará obligada a que la retribución del personal laboral se documente de forma adecuada en recibos y hojas de salario, que será el modelo oficial, con especificación de percepciones y descuentos.
- c) El pago de las pagas extraordinarias se efectuará antes del 20 de junio y del 20 de diciembre.
- d) El interés por mora en el pago del salario será el 10% de lo adeudado.

### CAPÍTULO VIII

#### MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA

Artículo 27. Reconocimiento de servicios transitorios e indemnizaciones por razón del servicio.

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

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

2. Si durante el trabajo de superior categoría el empleado público sufriese un accidente de trabajo, percibirá las retribuciones que viniese devengando en dicha situación.

3. Los trabajos de superior categoría solo podrán realizarse durante un período de 3 meses continuados o 6 alternos.

4. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas a las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

5. Si se realizasen funciones de superior categoría por un período superior a 3 meses continuados o 6 alternos el trabajador podrá reclamar el ascenso siempre y cuando esté vacante.

6. Si por circunstancias excepcionales la MMTS decidiese que un/a trabajador/a ha de realizar funciones de inferior categoría, deberá contar con el consentimiento de el/la trabajador/a, siempre que en ningún caso se produzca menoscabo o disminución de los haberes económicos de el trabajador/a.

Artículo 28. Indemnización por razón del servicio. Dietas y desplazamientos.

- a) Se establecen las mismas cuantías en concepto de dietas, que las reflejadas para los empleados públicos en el R.D 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio.
- b) Desplazamiento a 0,17 €/Km en vehículos propios, a contabilizar desde la sede de la MMTS.

### CAPÍTULO IX

#### COBERTURA DE CONTINGENCIAS SOCIALES Y AYUDAS ESPECIALES

Artículo 29. Ayudas especiales.

1. La MMTS gestionará la concesión de las partidas presupuestarias necesarias para cubrir el capítulo de las mejoras sociales para el personal de este Convenio.

2. La MMTS gestionará con los Representantes de los Trabajadores firmantes del Convenio la posibilidad de pactar con las entidades bancarias y de ahorro, contraprestaciones y ventajas concretas facilitadas por dichas entidades como compensación por el ingreso de la nomina del personal, su gestión y posterior domiciliación.

3. El trabajador tendrá derecho a percibir hasta una mensualidad por anticipado. El reintegro de estos anticipos se efectuará en la nómina del mes siguiente, excepto en los anticipos concedidos en diciembre, que serán reintegrados en ese mismo mes.

4. La MMTS contratará una póliza de seguro que garantice la responsabilidad civil y la defensa penal para todo el personal de la misma, por razón de trabajo o servicio.

5. La Mancomunidad contratará una póliza de seguro de accidente y de vida por valor de 18.000 euros que cubrirá la muerte por



motivos de trabajo o la invalidez permanente por causas de accidente laboral y enfermedad profesional.

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

7. Cuando un empleado público en el ejercicio de sus funciones, sea agredido y como consecuencia sufra rotura o inutilización de un objeto de su propiedad, el importe del mismo será abonado en su integridad por la Mancomunidad al interesado.

8. El o la trabajador/a en el supuesto de sufrir un daño en objetos de su propiedad, siempre que el mismo se produzca en el ejercicio de sus funciones como empleado/a de la MMTS, podrá solicitar la indemnización del daño sufrido, y la Mancomunidad TajoSalor estudiará, en cada caso concreto, el reintegro de la totalidad o parte del daño causado.

9. En el caso de que no existieran recursos suficientes para cubrir las ayudas concedidas en una anualidad, éstas se abonarán en el ejercicio siguiente con cargo al presupuesto y siempre dentro del primer trimestre.

#### Artículo 30. Incapacidades.

1. A partir del tercer día de no asistencia al trabajo por motivos de enfermedad o accidente laboral, se presentará en la Secretaría el correspondiente parte de baja médica oficial y semanalmente los oportunos partes de Confirmación.

El parte de alta laboral se presentará en la Secretaría el día de la incorporación.

Los empleados al servicio de la Mancomunidad durante el periodo de incapacidad laboral transitoria percibirán el 100% de las retribuciones reales.

2. La Mancomunidad seguirá pagando el 100% del salario al trabajador hasta 18 meses, después de lo cual pasará por una revisión médica para determinar su situación.

3. En caso de no asistir al trabajo por un tiempo no superior a 24 horas y como máximo tres veces al año, de forma obligatoria se avisará telefónicamente al responsable del Servicio al que esté adscrito el trabajador, el cual lo comunicará a la Secretaría.

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

5. En los casos de invalidez permanente absoluta y gran invalidez se aplicarán las mismas primas señaladas en el artículo 33, estableciéndose el límite económico máximo de la prima en 18.030,36 euros, independientemente de la edad que tenga el/la trabajador/a al momento de generarse el derecho por la contingencia.

### CAPÍTULO X

#### PERMISOS NO RETRIBUIDOS Y SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

##### Artículo 31. Licencias y permisos no retribuidos.

Los trabajadores de la MMTS tendrán la posibilidad de disponer de una licencia no retribuida por un plazo no inferior a 15 días ni superior a 3 meses, manteniendo todas las condiciones del puesto de trabajo. Siempre y cuando se pueda garantizar el mantenimiento del servicio.

Dicho permiso se concederá a los 15 días de su solicitud y su incorporación será inmediata al puesto de trabajo una vez concluido el permiso. La duración acumulada de estos permisos no podrá exceder de 9 meses cada 3 años.

Salvo casos excepcionales, debidamente justificados, los solicitantes habrán de cursar sus peticiones por escrito dirigido al Presidente de la Mancomunidad con al menos 15 días hábiles de antelación a la fecha prevista para el comienzo de permiso.

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

##### Artículo 32. Excedencias.

###### a) Voluntaria.

###### 1. Por incompatibilidad.

Cuando el trabajador fijo se incorpore o acceda a otra categoría profesional o adquiera la condición de empleado público de cualquier administración pública, o pase a prestar servicios en Organismos o Entidades del Sector Público y no le corresponda quedar en otra situación, de acuerdo con la legislación sobre incompatibilidades del personal al servicio de la Administración.

###### 2. Interés particular.

Todos los trabajadores al servicio de la Mancomunidad que tengan una antigüedad de al menos un año, podrán solicitar excedencia voluntaria por un tiempo no inferior a 6 meses ni superior a 10 años. Esta antigüedad será la que contemple la vida laboral en seguridad social del trabajador/a en la Mancomunidad con carácter

interrumpido, independientemente del proyecto o servicio al que esté vinculado.

### 3. Por agrupación familiar.

Todos los trabajadores al servicio de la Mancomunidad que tengan una antigüedad superior a tres años tendrán derecho a este tipo de excedencia voluntaria, con una duración mínima de un año, y máxima de quince, cuando el cónyuge resida en otro municipio por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo en la Administración Pública o fuera de ella.

### 4. Para cuidado de un hijo.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a 3 años, para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento o adopción de este.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viene disfrutando.

Los trabajadores en esta situación tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo del tiempo permanecido en dicha situación a efectos de antigüedad.

### 5. Para el cuidado de ascendientes o descendientes.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender el cuidado de un ascendiente de primer o segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por limitaciones físicas, psíquicas y sensoriales determinadas médicamente, requiera una atención continua.

Asimismo, los trabajadores tendrán derecho a igual periodo de excedencia para atender el cuidado de descendientes minusválidos.

#### b) Forzosa.

Dará derecho a la conservación del puesto de trabajo, centro de trabajo y del conjunto de la antigüedad durante su vigencia.

Se concederá por la designación o elección de un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo, y ocupen puestos de responsabilidad política o sindical.

## CAPÍTULO XI JUBILACIÓN

### Artículo 33. Jubilación.

1. Jubilación Voluntaria incentivada: Los trabajadores tendrán derecho a una prima de jubilación voluntaria en las cuantías que a

continuación se determinan, siempre que, la petición de dicha jubilación la realicen con anterioridad de 6 meses a la fecha del cumplimiento de la edad que corresponda.

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

5 años (Jubilación a los 60 años): 18.030,36 euros.

4 años (Jubilación a los 61 años): 16.227,33 euros

3 años (Jubilación a los 62 años): 13.222,27 euros

2 años (Jubilación a los 63 años): 10.818,22 euros

1 año (Jubilación a los 64 años): 6.010,12 euros

En los casos de jubilación a los 64 años con sustitución por otro trabajador con contrato de relevo, el jubilado, lo será con el cien por cien de sus haberes.

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

## CAPÍTULO XII SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Artículo 34. Formulación del plan seguridad, salud laboral y condiciones de trabajo.

1. Declaración de principios. La MMTS y los representantes de los trabajadores, previo estudio y deliberación de la situación actual y venidera de la prevención de los riesgos profesionales.

DECLARAN:

A) Que la seguridad, higiene y medicina laboral integran el concepto de prevención de riesgos profesionales, entendiendo como tal la protección del trabajador frente a los riesgos inherentes al ambiente laboral, que pueden afectar a su salud, su integridad física o su vida, y como tal forman parte por su propia naturaleza del contenido de la relación laboral, quedando incluidos dentro de las condiciones de trabajo y por tanto como deber que incumbe a la MMTS.

B) Que la prevención de riesgos profesionales antes definidos conlleva:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

a) Seguridad. Espacio de trabajo. Esfuerzos básicos y mentales. Medios de trabajo.

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

c) Sanidad. Revisiones médicas y otros aspectos afines.

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

4. En todos los Centros de Trabajo habrá como mínimo un botiquín debidamente provisto, velando por ello el Comité de Salud Laboral.

5. La Comisión Paritaria hará un estudio para determinar qué tipo y cantidad de ropa de trabajo es necesaria para desempeñar los distintos servicios.

No obstante, se asegurará que al Sector de Maquinaria le sea proporcionado un par de botas de seguridad de invierno, un par de botas de seguridad de verano y dos trajes, todo ello por persona.

### CAPÍTULO XIII

#### GARANTÍAS SINDICALES

Artículo 35. Secciones Sindicales.

1. Las Secciones Sindicales de las Centrales Sindicales más representativas podrán nombrar un delegado sindical, al cual se le reconocerán los derechos y obligaciones recogidas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical (L.O.L.S.); podrá asistir a todas las reuniones que se celebren entre la Mancomunidad y los representantes de los trabajadores, con voz pero sin voto.

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

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

Artículo 36. Garantías de los representantes de los trabajadores.

1. Aperturas de expediente contradictorio en los supuestos de sanciones, en el que serán oídos, además del interesado, el Delegado de Personal.

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

3. Expresar colegiadamente, con libertad absoluta, sus opiniones en materia concerniente a la esfera de su representación, pudiendo

editar y distribuir sin perturbar el normal desarrollo del trabajo las explicaciones de interés laboral o social que crean convenientes, comunicándolo a la Presidencia de la Mancomunidad.

4. Disponer de un crédito horario de 40 horas mensuales retribuidas con el fin de ejercer sus funciones de representación, siempre que sean fuera del lugar de trabajo.

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

No se contabilizará, dentro del crédito de horas anteriormente señalado, el tiempo empleado en reuniones con la MMTS.

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

Artículo 37. De las secciones sindicales.

1. La MMTS respetará el derecho de todos los trabajadores afiliados a un sindicato de poder celebrar asambleas y reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical sin perturbar la actividad normal de las unidades administrativas. No se podrá condicionar el empleo de un trabajador al hecho de que esté o no afiliado a un sindicato, ni despedirle, condicionarle o perjudicarlo de ningún modo.

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

2. Los sindicatos o confederaciones podrán establecer Secciones Sindicales de acuerdo con sus estatutos. La representación de las Secciones Sindicales será ostentada por los trabajadores en activo con arreglo a la escala establecida en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

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

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

- a) Derechos recogidos en el artículo 10, apartado 3 de la L.O.L.S.
- b) Facilidades para informar directamente durante la jornada laboral, a los afiliados a su Sección Sindical, previa comunicación

a la Presidencia, con un máximo de 6 horas mensuales para reuniones de afiliados. En caso de que las necesidades de servicio impidiesen celebrar dichas reuniones, la Presidencia de la MMTS expondrá sus razones y fijará el momento adecuado dentro de las 48 horas siguientes.

- c) Distribuir folletos, periódicos e impresos sindicales o laborales.

Artículo 38. Competencias y representación colectiva.

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

- a) Recibir información en todos los asuntos relacionados con el personal.
- b) Emitir informe con carácter previo a la adopción de los acuerdos o resoluciones en materia de personal.
- c) Plantear y negociar todos los asuntos en materia de personal: condiciones de trabajo, sueldos, horarios, calendario laboral y vacaciones, préstamos, política de contratación, promoción interna y la Oferta Pública de Empleo, para lo cual se tendrá en cuenta el número de horas extras realizadas en el año anterior, así como sus motivos.

d) A tenor de lo establecido en la Ley 2/1991 se entregarán a los Delegados de Personal o Sindical copia básica de todos los contratos que realice la Mancomunidad.

Artículo 39. Competencias del representante de los trabajadores.

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

2. El Delegado de los trabajadores negociará en las siguientes materias:

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

#### CAPÍTULO XIV RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 40. Régimen disciplinario.

Los trabajadores podrán ser sancionados por las autoridades administrativas correspondientes en los casos de incumplimiento

de sus obligaciones conforme la graduación de las faltas y sanciones que se fijan en los siguientes artículos, teniendo en cuenta las disposiciones legales del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 41. Faltas leves.

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 42. Faltas graves.

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

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

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

4. El abandono del trabajo sin justificación.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 43. Faltas muy graves.

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

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

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

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

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

6. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.

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

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



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

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

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

#### Artículo 44. Sanciones.

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

1. Por faltas leves.

a) Amonestación verbal o por escrito.

b) Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

2. Por faltas graves:

a) Apercibimiento.

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

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

3. Por faltas muy graves.

a) Apercibimiento.

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

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

d) Despido.

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

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

#### Artículo 45. Prescripción de las faltas.

1. Las faltas muy graves prescribirán a los sesenta días, las graves a los veinte días y las leves a los 10 días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso, en los seis meses de haberse cometido. La prescripción se interrumpirá por la iniciación del procedimiento, a cuyo efecto la

resolución de incoación del expediente disciplinario deberá ser debidamente registrada volviendo a correr el plazo si el expediente permaneciera paralizado durante más de 6 meses por causa no imputable al empleado público sujeto al procedimiento.

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

#### Artículo 46. Cancelación de faltas y sanciones.

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

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

#### Disposiciones adicionales

##### Primera.

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

##### Segunda.

La M.M.T.S. entregará copia del presente Convenio a todos los empleados que figuren en las plantillas. También entregará copias a todos/as los/as trabajadores/as de nuevo ingreso.

##### Tercera.

Se creará una mesa específica de retribuciones y empleo compuesta por los representantes de la Mancomunidad que tendrá los cometidos que le sean de aplicación en su puesta en funcionamiento.

#### Disposiciones transitorias

##### Disposición transitoria primera.

Todo gasto de personal, por su carácter de preferente, será abonado en el plazo máximo de 60 días naturales a contar desde su aprobación en Pleno o en fecha de Resolución Presidencial, salvo pacto en contrario. En caso de no cumplirse el plazo establecido, será necesaria la presentación a los representantes de los trabajadores el Acuerdo de una Resolución motivada, antes del cumplimiento del referido plazo máximo.

En todo caso para el pago de los atrasos que se devenguen en virtud de la firma del presente Convenio se establece como plazo máximo el del 31 de diciembre de 2005, sin perjuicio que una vez firmado el Convenio éste entre en vigor en todas sus partes para los periodos posteriores a su firma.

Disposición transitoria segunda.

La Mancomunidad de Municipios TajoSalor se compromete a revisar los mínimos salariales establecidos en el Anexo I para incrementarlos, si empieza a percibir financiación directa como ente local y, en su caso, a modificar el presupuesto anual que establezcan las cuantías necesarias para atender las remuneraciones de los trabajadores.

Disposición transitoria tercera.

La Comisión Paritaria deberá establecer antes de el 30 de septiembre de 2007 la relación de puestos de trabajo y de las categorías profesionales, con sus especialidades si procede.

Disposición final.

En lo no establecido en el presente Convenio será de aplicación lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la legislación vigente que le sea de aplicación.

### ANEXO I RETRIBUCIONES SALARIALES

CATEGORÍAS	SALARIO
DIRECCIÓN	Salario grupo + 120 euros
GRUPO A	1.300 euros
GRUPO B	1.200 euros
GRUPO C	1.100 euros
GRUPO D	1.000 euros
OFICIAL 1ª ENCARGADO	1.400 euros
OFICIAL 1ª	1.280 euros

El salario base como mínimo será el establecido en la anterior tabla salarial, aplicándose los convenios, orden de subvención o ayudas en todo lo que mejoren o beneficien la tabla salarial establecida en este Convenio.

Las retribuciones salariales mínimas establecidas para cada grupo y categoría se actualizará en el periodo de dos años, con un porcentaje del 50% en cada año (50% en el 2005 y 50% en el 2006).

**RESOLUCIÓN de 9 de enero de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro y se dispone la publicación del Acta de fecha de 14 de octubre de 2005, suscrita por la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de la empresa Corporación de Medios de Extremadura, S.A., en la que se establecen acuerdos que desarrollan cláusulas del convenio relacionadas con aspectos retributivos. Expte.: 1/2006.**

Visto el texto del acta de fecha 14 de octubre de 2005 suscrita por la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de la empresa Corporación de Medios de Extremadura, S.A (código informático 8100012), en la que se establecen acuerdos que desarrollan cláusulas del convenio relacionadas con aspectos retributivos; y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.2 y 3 en relación con el artículo 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); artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (B.O.E. de 6-6-81) y 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. de 17-5-95).

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".

Mérida, 9 de enero de 2006.

El Director General de Trabajo,  
JOSÉ LUIS VILLAR RODRÍGUEZ

### ACTA DE COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO DE CORPORACIÓN DE MEDIOS DE EXTREMADURA, S.A.

ASISTENTES

Por la empresa  
Dolores Benegas Capote  
Juan Francisco Torres Carbajal