

inadmisión de reclamación por daños sufridos en vehículo por accidente provocado por animales”.

El artículo 9.1 del Decreto 59/1991, de 23 de julio, por el que se regula la tramitación administrativa en la ejecución de resoluciones judiciales, establece que el titular del órgano competente dictará la correspondiente resolución en orden al cumplimiento de la sentencia.

Por tanto, y en uso de las atribuciones conferidas por la legislación vigente,

RESUELVE:

Proceder a la ejecución del fallo de la Sentencia nº 7, de 18 de enero de 2006, del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 1 de Mérida dictada en el recurso Contencioso-Administrativo nº 366/05, llevando a puro y debido efecto el fallo, cuya parte dispositiva dice:

“Que estimando el recurso contencioso-administrativo interpuesto por el procurador D. Luis Mena Velasco, en nombre y representación de D^a María del Carmen García Camarena contra Resolución de la Consejería de Agricultura y Medio Ambiente de la Junta de Extremadura de 19 de abril de 2005 de inadmisión de reclamación por daños sufridos en vehículo por accidente provocado por animales (Expediente RP-CC-05/029) se anula la misma por no ser ajustada en Derecho y se condena a la Administración Autónoma demandada a abonar a la actora la cantidad de 7.122,69 euros más el interés legal desde la fecha de presentación de la reclamación administrativa y todo ello sin hacer especial pronunciamiento respecto a las costas procesales causadas”.

Mérida, a 27 de febrero de 2006.

El Consejero de Agricultura y Medio Ambiente,
JOSÉ LUIS QUINTANA ÁLVAREZ

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y TRABAJO

RESOLUCIÓN de 14 de febrero 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 de los trabajadores laborales de la Mancomunidad Sierra de San Pedro”. Expte.: 4/2006.

Visto el texto del “Convenio Colectivo por el que se regulan las relaciones de trabajo de los trabajadores laborales de la Mancomunidad Sierra de San Pedro” (código informático

8100172), suscrito el 1 de diciembre de 2005, de una parte, por los representantes de la Mancomunidad, y de otra, por los representantes de los sindicatos CC.OO. y UGT, el cual fue ratificado por el Pleno de la Mancomunidad en sesión extraordinaria celebrada el 20 de diciembre de 2005, y de conformidad con lo dispuesto en 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, 14 de febrero de 2006.

El Director General de Trabajo,
JOSÉ LUIS VILLAR RODRÍGUEZ

ANEXO

CONVENIO POR EL QUE SE REGULAN LAS RELACIONES DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES LABORALES DE LA MANCOMUNIDAD SIERRA DE SAN PEDRO

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto.

1. El presente convenio tiene como objeto principal la regulación de las relaciones laborales entre la Mancomunidad Sierra de San Pedro y sus empleados laborales.

2. El presente convenio se firma entre la Mancomunidad Sierra de San Pedro y los representantes de las Centrales Sindicales Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores.

Artículo 2. Ámbito personal.

1. Las normas contenidas en el presente convenio son de aplicación a todo el personal laboral de la Mancomunidad Sierra de San Pedro y sus Organismos Autónomos, Patronatos o Sociedades Mercantiles dependientes.

2. Las normas contenidas en el presente convenio igualmente serán de aplicación a todos los trabajadores contratados al amparo de subvenciones o programas financiados por cualesquiera Administración Pública (Unión Europea, Estado, Comunidad Autónoma, Diputación Provincial o Entidades Locales), en todo lo que no se oponga o contradiga a la normativa o condiciones impuestas por la administración que lo financie.

Artículo 3. Ámbito temporal.

1. El presente convenio, una vez aprobado por el Pleno de la Mancomunidad Sierra de San Pedro, entrará en vigor y surtirá efectos a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín o Diario Oficial que legalmente corresponda y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2007.

Artículo 4. Ámbito territorial.

1. El presente convenio será de aplicación en todo el ámbito territorial de la Mancomunidad Sierra de San Pedro.

Artículo 5. Comisión Paritaria de seguimiento del Convenio.

1. Se constituye una Comisión Paritaria de Control, Desarrollo y Seguimiento del presente convenio, integrada por igual número de representantes de la Mancomunidad Sierra de San Pedro y de las Organizaciones Sindicales con representación en la Mancomunidad.

En los treinta días naturales siguientes a la firma del presente convenio se reunirá dicha Comisión Paritaria para nombrar Presidente, Secretario y establecer el Reglamento de Funcionamiento.

2. Serán funciones específicas de la Comisión Paritaria las siguientes:

- Interpretación y seguimiento del convenio.
- Conciliación en los problemas o cuestiones que por las partes, en supuestos previstos en el convenio, puedan ser sometidos a debate por no acuerdo de interpretación del mismo.

3. La Comisión Paritaria se reunirá:

- Con carácter extraordinario a petición de una de las partes firmantes, fijándose la reunión con un máximo de 15 días naturales posteriores a la petición.
- Con carácter ordinario una vez al año, siendo convocada por el Presidente y el Secretario de la misma, asignando el orden del día en la convocatoria.

4. El informe de la Comisión Paritaria deberá producirse en el plazo máximo de quince días naturales a contar desde la celebración de

la reunión correspondiente, enviándose dicho informe a los trabajadores afectados y a las Centrales Sindicales firmantes.

Artículo 6. Vinculación de 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 resultará ineficaz en los capítulos, artículos y 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. Naturaleza y efectos.

1. El presente convenio se adopta al amparo de lo dispuesto en el artículo 82 del ET y su contenido obliga a la Mancomunidad Sierra de San Pedro y sus trabajadores incluidos en su ámbito personal, durante su vigencia.

Artículo 8. 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, éste se mantendrá en vigor en todo su contenido hasta la firma de uno que lo sustituya.

3. En tanto no estuviera aprobado un nuevo convenio que lo sustituya, éste se entenderá automáticamente prorrogado en todo su contenido anualmente.

CAPÍTULO II

RACIONALIZACIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 9. Principios generales.

1. 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 puestos 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 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 plantilla que deberá contener todos los puestos de trabajo debidamente clasificados.

Artículo 11. Provisión de puestos de trabajo.

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 ofertados en un concurso de traslado en los siguientes términos:

Todas las plazas vacantes y de nueva creación, serán ofrecidas a concurso de traslados en los 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 Mancomunidad 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 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 o concurso-oposición libre.

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 tribunales y órganos de selección de personal estarán presentes con voz y sin voto, un representante de cada Sindicato con implantación en la Mancomunidad.

La Mancomunidad informará puntualmente a los representantes sindicales de la composición de los tribunales de las pruebas de acceso, lugar, fecha y hora de la celebración.

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.

4. PERMUTA: A solicitud del interesado, podrán autorizarse permutas de puestos siempre que sean de la misma categoría profesional y naturaleza funcional, retributiva y categoría idéntica, pudiéndose ampliar a otras administraciones, siempre que estén de acuerdo las propias administraciones y los trabajadores.

5. Se mantendrán en sus puestos con carácter general, todos aquellos trabajadores cuyo puesto se prolongue en el tiempo, siempre y cuando las bases reguladoras de la subvención no lo impidan.

Artículo 12. Ampliación de plantilla.

1. Siempre que un servicio y en una categoría determinada se superen las 80 horas extraordinarias al año, la Mancomunidad estará obligada a realizar un estudio y si procede, a ampliar la plantilla.

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

Artículo 13. Jornada laboral y horarios.

1. Jornada de trabajo: La jornada laboral básica será de 35 horas semanales, 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.

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

2. Descanso diario: Los trabajadores 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 imperiosa necesidad de realizar trabajos urgentes o imprevistos.

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.

Artículo 14. Vacaciones anuales.

1. Las vacaciones anuales cuyo disfrute será obligatorio y no compensable económicamente, constarán de 30 días naturales de descanso retribuido, que podrán ser fraccionados.

Tanto la elección del disfrute de las vacaciones como su fraccionamiento se entiende condicionado a las necesidades de cada servicio, debiendo ser autorizadas por la Mancomunidad.

Artículo 15. Fiestas.

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

2. Cada trabajador disfrutará con carácter preferente las dos fiestas locales de su localidad de procedencia.

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 e 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.

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. Los anticipos reintegrables podrán concederse cuando venga justificada su petición. La contestación al interesado se hará en un plazo máximo de 15 días siguientes a la entrada en registro de la 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 contemplados en el mismo.

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:

- a) Sueldo base.
- b) Trienios.
- c) Pagas extraordinarias.

Se podrán contemplar en los diferentes convenios económicos retribuciones complementarias:

- a) Complemento específico.
- b) Gratificaciones.
- c) Etc.

Artículo 21. Trienios.

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

Artículo 22. 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 23. Indemnizaciones por razones 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 RD 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón de servicio y fuera del ámbito territorial de la Mancomunidad.

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 taxi, concertado previamente se justificará mediante factura.

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

Artículo 24. Cláusula de revisión salarial.

Las remuneraciones percibidas cada año experimentaran un incremento en una cuantía igual al porcentaje que exprese el IPC interanual elaborado por el INE.

Artículo 25. Incapacidad temporal.

En los supuestos de incapacidad temporal IT por prescripción facultativa el trabajador percibirá, mientras aquella 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.

CAPÍTULO V FORMACIÓN

Artículo 26. 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. 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 80 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 y vinculación con el puesto de trabajo.

3. Durante el periodo de vigencia de este Convenio, la Mancomunidad 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.

4. 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 27. 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) y demás normativa que la desarrolle.

Artículo 28. 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 29. Delegados de prevención.

Los delegados de prevención de riesgos serán los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Artículo 30. Gestación.

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

Artículo 31. 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 32. 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 33. 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 derecho a crédito horario y a la creación de bolsas de crédito que 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 TC1 y TC2 de las cotizaciones a la Seguridad Social, a las nóminas, al calendario laboral, contratos y cuanto otros documentos relacionados con las condiciones de trabajo afecten a los trabajadores afectados por este Convenio.

CAPÍTULO VIII DERECHOS Y DEBERES

Artículo 34. 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 35. 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 y con 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 será de cinco 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.

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

i) 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.

j) 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. 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 podrá ejercitarse por los dos 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 1 mes, manteniendo todas las condiciones del puesto de trabajo, siempre y cuando se pueda garantizar el mantenimiento del servicio.

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

CAPÍTULO IX RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 36. 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 documento 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 acusen 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.
- FALTAS MUY GRAVES.
- Se considerarán como faltas graves:
- a) El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución o al Estatuto en el ejercicio de la Función Pública.
- b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad o cualquiera otra condición o circunstancia personal o social.
- c) El abandono del servicio.
- d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen grave perjuicio a la Administración o a los ciudadanos.
- e) La publicación o utilización indebida de secretos declarados oficiales por la Ley o calificados como tales.
- f) La notoria falta de rendimiento que conlleve inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
- g) La violación de la neutralidad o independencia política utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
- h) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.
- i) La obstaculización del ejercicio de las libertades públicas y de los derechos sindicales.
- j) La realización de actos dirigidos a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- 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 de 5 días a 5 meses.

- Por faltas muy graves:

Suspensión de funciones de 5 meses a tres años.

Separación del servicio

— PROCEDIMIENTO.

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 lo 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 en 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 de una vez transcurrido el plazo de tres meses cuando se trate de una falta grave y dos años para las muy graves.

Artículo 37. Solución de conflictos laborales.

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a los trabajadores y a la dirección de la Mancomunidad, se someterán a los términos previstos en el ASECEX, a 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. 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			
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			

Segunda. 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.

Tercera. 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.

Cuarta. 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.

Quinta. Las partes se comprometen a negociar las tablas salariales en un plazo de seis meses.

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 presupuestarias afectarán a lo establecido en la disposición adicional cuarta.

Disposición derogatoria

Quedan derogados cuantos acuerdos, o resoluciones de igual o inferior rango que contradigan o se opongan a los 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 2006, éste estará vigente desde esa fecha hasta el 31 de diciembre de 2007.

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN

RESOLUCIÓN de 22 de febrero de 2006, de la Consejera de Educación, por la que se concede la autorización administrativa de apertura y funcionamiento al centro privado de Educación Especial “Río Tajo” de Alcántara.

Doña Lucía García Nevado, en calidad de promotora y presidenta de la asociación titular, presenta solicitud para la autorización de apertura y funcionamiento de un centro docente privado de Educación Especial en la localidad de Alcántara, con capacidad para tres unidades.

Visto el expediente instruido, y cumplimentados todos sus trámites, se procede a dictar la correspondiente Resolución.

El Real Decreto 1801/1999, de 26 de noviembre, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de enseñanza no universitaria, establece en el término B) las funciones que asume la Comunidad Autónoma, entre las que se encuentra las competencias,

funciones y atribuciones que respecto a los centros privados confiere al Ministerio de Educación y Cultura la legislación aplicable.

En virtud de los artículos 7, 13 y 14 del Real Decreto 332/1992, de 3 de abril, sobre Autorizaciones de Centros Docentes Privados para impartir enseñanzas de régimen general no universitario, a propuesta del Director General de Calidad y Equidad Educativa, y de acuerdo con las facultades que me atribuye la Ley 1/2002, de 28 de febrero, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

RESUELVO:

Primero. Conceder la autorización administrativa de apertura y funcionamiento al centro privado de Educación Especial “Río Tajo”, de Alcántara.

La situación resultante en el Centro, tras la presente autorización de apertura y funcionamiento, es la siguiente:

Denominación genérica: Centro de Educación Especial.

Denominación específica: “RÍO TAJO”.

Titular del centro: Asociación para la Integración de Personas con Discapacidad (A.S.I.N.D.I.).

Domicilio: Avenida de Igualada, s/n.

Código: 10012168

Localidad: Alcántara.

Provincia: Cáceres.

Enseñanzas a impartir: Educación Infantil Especial.

Capacidad: UNA unidad.

Denominación genérica: Centro de Educación Especial.

Denominación específica: “RÍO TAJO”.

Titular del centro: Asociación para la Integración de Personas con Discapacidad (A.S.I.N.D.I.).

Domicilio: Avenida de Igualada, s/n.

Código: 10012168

Localidad: Alcántara.

Provincia: Cáceres.

Enseñanzas a impartir: Educación Básica Obligatoria Especial.

Capacidad: UNA unidad.

Denominación genérica: Centro de Educación Especial.

Denominación específica: “RÍO TAJO”.

Titular del centro: Asociación para la Integración de Personas con Discapacidad (A.S.I.N.D.I.).

Domicilio: Avenida de Igualada, s/n.

Código: 10012168

Localidad: Alcántara.

Provincia: Cáceres.