



CONSEJERÍA DE IGUALDAD Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 16 de mayo de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro y se dispone la publicación del "II Convenio Colectivo por el que se regulan las relaciones y condiciones de trabajo del personal a cargo de la Mancomunidad Integral de Municipios Valle del Alagón", suscrito el 17 de septiembre de 2010. (2011061085)

Visto el texto del "II Convenio Colectivo por el que se regulan las relaciones y condiciones de trabajo del personal laboral a cargo de la Mancomunidad Integral de Municipios Valle del Alagón" (código de convenio 10001122012007), que fue suscrito con fecha 17 de septiembre de 2010, de una parte, por representantes de la Mancomunidad, y de otra, por los delegados de personal en representación de los trabajadores.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en el artículo 38 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público y Decreto 182/2010, de 27 de agosto, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura, con notificación a las partes firmantes.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, a 16 de mayo de 2011.

El Director General de Trabajo,
JUAN MANUEL FORTUNA ESCOBAR



II CONVENIO COLECTIVO POR EL QUE SE REGULAN LAS RELACIONES
Y CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL LABORAL A CARGO
DE LA MANCOMUNIDAD INTEGRAL DE MUNICIPIOS VALLE DEL ALAGÓN

CAPÍTULO I
OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1. Objeto.

El presente Convenio Colectivo tiene como objeto principal, la regulación de las relaciones laborales entre la Mancomunidad Integral de Municipios Valle del Alagón y los trabajadores laborales al servicio de ésta.

Artículo 2. Partes que conciertan el Convenio Colectivo.

Este Convenio Colectivo se concierta entre los representantes de la Mancomunidad Integral de Municipios Valle del Alagón, los representantes legales de los trabajadores y asesoramiento UGT.

Artículo 3. Ámbito personal, funcional y territorial.

1. Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo son de aplicación a todo el personal vinculado a la Mancomunidad Integral de Municipios Valle del Alagón.
2. El territorio de la Mancomunidad esta compuesto por los siguientes municipios: Aceituna, Calzadilla, Guijo de Coria, Guijo de Galisteo, con sus dos pedanías El Batán y Valrío, Morcillo, Montehermoso, Pozuelo de Zarzón, Villa del Campo, Huélagá, Aldehuela del Jerte, Carcaboso, Valdeobispo, Galisteo y Alagón del Río.

Artículo 4. Ámbito temporal.

1. Este Convenio Colectivo entrará en vigor desde la fecha de publicación en el Diario Oficial de Extremadura (DOE) hasta el 31 de diciembre de 2011.
2. Tres meses antes de finalizar su periodo de vigencia, la Mancomunidad y los representantes sindicales y de los trabajadores, vendrán obligados a negociar los próximos acuerdos.
3. Si expirado el plazo de vigencia no estuviera aprobado un nuevo Convenio Colectivo que lo sustituya, éste se entenderá automáticamente prorrogado por años naturales hasta que se alcance un nuevo acuerdo.
4. Los efectos económicos serán aplicados a todos los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo anualmente.

Artículo 5. Comisión Paritaria.

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



2. Esta Comisión en su primera reunión, nombrará de entre sus miembros a un Presidente y a un Secretario, y establecerá su Reglamento de Funcionamiento Interno.
3. A las reuniones de la Comisión Paritaria podrán asistir asesores con voz pero sin voto por cada una de las partes representadas en dicha Comisión.
4. Las funciones de esta Comisión son las siguientes:
 - a) Velar por la aplicación de lo establecido en este Convenio Colectivo.
 - b) Intervención, conciliación y mediación en el tratamiento y solución de las cuestiones y conflictos de carácter colectivo que se sometan a su consideración, si las partes discordantes lo solicitan expresamente y la comisión acepta la función arbitral, mediadora o conciliadora.
 - c) Realizar los estudios necesarios para el mejor desarrollo del presente Convenio Colectivo.
 - d) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio Colectivo.
5. Dicha Comisión se reunirá a petición o instancia de cualquiera de las partes o al menos una vez al semestre, debiéndose fijar la reunión como máximo dentro de los cinco días naturales posteriores a su petición.
6. De todas las reuniones se levantará el acta preceptiva, y sus acuerdos tendrán carácter vinculante por ambas partes.
7. Los Acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán por mayoría simple (mitad más uno) y tendrán carácter vinculante por ambas partes.

Artículo 6. Denuncia del Convenio Colectivo.

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

Artículo 7. Condiciones más favorables.

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

Artículo 8. Vinculación a la totalidad.

1. Las condiciones establecidas en el presente Convenio Colectivo, tanto normativas como retributivas, forman un todo orgánico e indivisible.
2. En el supuesto de que fuese anulado o modificado alguno o algunos de sus preceptos por la Jurisdicción competente, el Convenio Colectivo devengará ineficacia en los capítulos y/o artículos y/o apartados, que se vean afectados y por ello deberán de negociarse de nuevo. Siempre que la Comisión Paritaria determine que tal nulidad afecta de manera sustancial a la totalidad del Convenio Colectivo, éste se revisará íntegramente.



CAPÍTULO II

RACIONALIZACIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 9. Principios generales.

La organización práctica del trabajo corresponde a la Mancomunidad, con sujeción a este Convenio Colectivo y a la legislación vigente.

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

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

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

— Grupo A, dividido en dos Subgrupos A1 y A2.

Para el acceso a los cuerpos o escalas de este Grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado. En aquellos supuestos en los que la Ley exija otro título universitario será éste el que se tenga en cuenta.

La clasificación de los cuerpos y escalas en cada Subgrupo estará en función del nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar y de las características de las pruebas de acceso.

— Grupo B.

Para el acceso a los cuerpos o escalas del Grupo B se exigirá estar en posesión del título de Técnico Superior.

— Grupo C. Dividido en dos Subgrupos, C1 y C2, según la titulación exigida para el ingreso.

C1: título de bachiller o técnico.

C2: título de graduado en educación secundaria obligatoria.

AP: Agrupaciones profesionales.

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

4. La creación, modificación y supresión de cualquier puesto de trabajo contemplado en la Relación de Puestos de Trabajo, se realizará previa negociación con las centrales sindicales firmantes del presente Convenio Colectivo.

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

**Artículo 11. Ingresos y Oferta Pública de Empleo.**

1. La Mancomunidad formulará anualmente su Oferta de Empleo Público, si la hubiera, ajustándose a los criterios fijados en la normativa básica estatal o autonómica. En la misma se determinará tanto las plazas de nuevo ingreso como las que deberán de ser cubiertas por el sistema de promoción interna. Deberán tenerse en cuenta las jubilaciones forzosas que se hayan de producir con el correspondiente ejercicio a fin de su inclusión como vacantes en la citada Oferta, en el supuesto de que se mantengan en plantilla las plazas.
2. Toda selección de personal, de nuevo ingreso, debe realizarse conforme a dicha Oferta, mediante convocatoria pública y a través de los sistemas de oposición, concurso-oposición libre, y excepcionalmente por concurso, previa negociación con las Centrales Sindicales, en los que se garanticen, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.
3. En la plaza o plazas ofertadas, deberán especificarse los complementos retributivos y demás circunstancias inherentes a ellas.
4. Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación a los puestos que se hayan de desempeñar, incluyendo a tal efecto las pruebas prácticas que sean precisas.
5. En todos los trámites previos de las pruebas, así como en todos los tribunales y órganos de selección de personal o comisiones de valoración, estarán presentes como observadores los representantes de los sindicatos que con arreglo a la Ley Orgánica de Libertad Sindical tienen carácter de más representativos.
6. La redacción de las bases en todas las convocatorias será realizada por la Mancomunidad previa negociación con los sindicatos firmantes de este Convenio Colectivo.
7. La Mancomunidad informará puntualmente a los representantes de los trabajadores y a los sindicatos, de la composición nominal de los Tribunales de las pruebas de acceso, lugar, fecha y hora de la celebración.
8. Al objeto de conseguir una mejor transparencia y agilidad a la hora de cubrir puestos de trabajo de carácter eventual y urgente, se podrá crear una bolsa de trabajo de cuya regulación y características se encargará de establecer la Comisión Paritaria.
9. En las Ofertas de Empleo Público se procurará dar un tratamiento especial a las oportunidades profesionales de las personas con discapacidad física o psíquica. La Mancomunidad determinará los sectores o áreas funcionales en las que resulte más factible aplicar la reserva de plazas para este colectivo.

Artículo 12. Provisión de puestos de trabajo.

1. La relación de puestos de trabajo determinará, en todo caso, la denominación y características esenciales de los mismos, los requisitos exigidos para su desempeño, el sistema de provisión y las retribuciones complementarias que correspondan.
2. Los sistemas de provisión se ajustarán a la legislación vigente, y se regirán por las bases negociadas con las centrales sindicales y a lo estipulado en este Convenio Colectivo.

**Artículo 13. Ampliación de plantilla.**

Siempre que un servicio y en una categoría determinada lo requiera se realizará el estudio para ampliar la plantilla.

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

Artículo 14. Jornada laboral y horarios.**1. Jornada de trabajo.**

- a) El personal afectado por este Convenio Colectivo tendrá una jornada de 35 horas semanales, que se desarrollarán preferentemente de lunes a viernes y sin que en ningún caso pueda exceder de 8 horas diarias.
- b) El plan de horarios y turnos para aquellos servicios sometidos a ello, se fijarán con carácter general por la Mancomunidad previa consulta a los representantes sindicales.

2. Descanso diario.

Los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo, disfrutarán de un periodo máximo de descanso de 30 minutos diarios, que se computarán a todos los efectos como de trabajo efectivo dentro de la jornada laboral. Esta interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios.

3. Horas extraordinarias.

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

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

Artículo 15. Vacaciones anuales.

1. El periodo de vacaciones anuales retribuidas será de 22 días laborales o 30 días naturales. Este periodo se incrementará en un día al cumplir los 15 años de servicio, 2 días a los 20 años y 3 días a los 25 años de antigüedad en la Mancomunidad Integral de Municipios Valle del Alagón. En todo caso se disfrutarán las vacaciones en proporción al periodo de tiempo trabajado desde su incorporación.

El periodo de baja por enfermedad será computado como tiempo de trabajo a los efectos de determinar el número de días de vacaciones que le corresponden disfrutar al trabajador dentro del año. Si al comienzo o durante el periodo de disfrute de sus vacaciones, el trabajador pasara a situación de baja por enfermedad o permiso por maternidad que



conlleve ingreso hospitalario, no se computarán como disfrute de vacaciones, salvo que la causa de la baja sea debido a infracción de las normas legales vigentes.

2. Se disfrutarán preferentemente durante los meses de junio a septiembre, ambos inclusive. También podrán disfrutarse en otros meses previa petición del interesado y salvaguardando las necesidades del servicio, y siempre hasta el 15 de enero del año siguiente.
3. Podrán también disfrutarse en un periodo o en dos de 15 días a elección del trabajador y siempre dentro del año natural en que este derecho debe hacerse efectivo. En este sentido y si por razones del servicio, la empresa condiciona al trabajador a disfrutar de un determinado periodo vacacional en unas fechas concretas, ésta se compromete a respetarle al trabajador afectado, el disfrute del período vacacional restante en el tiempo solicitado por el interesado.
4. En cualquier caso, y sin perjuicio de la legislación vigente que afecte a esta materia, la Mancomunidad Integral de Municipios Valle del Alagón, deberá tener en todo momento y con la debida antelación, puntual conocimiento de los turnos de vacaciones de los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo.
5. Serán días festivos, a todos los efectos, el 24 y 31 de diciembre.

Artículo 16. Calendario laboral.

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

CAPÍTULO III

DERECHOS Y MEJORAS SOCIALES

Artículo 17. Seguro de responsabilidad civil y asistencia jurídica.

1. La Mancomunidad contratará una póliza de responsabilidad civil y la defensa penal para todo el personal de la misma, por razón de trabajo o servicio.
2. La Mancomunidad garantizará la asistencia jurídica a los trabajadores/ras que actúen como denunciantes, denunciados, querellantes o querellados en juicio por actos ejecutados o hechos acaecidos en el ejercicio de sus funciones.
3. Si a consecuencia de la prestación de un servicio propio del cargo, el personal afectado por este Convenio Colectivo, fuese víctima de atentados o agresiones contra sus propiedades, los daños causados serán satisfechos por la Mancomunidad, a cuenta de la posible sentencia de los Tribunales de Justicia.
4. La Mancomunidad contratará obligatoriamente una póliza de seguro de accidente y de vida, que cubrirá la muerte por motivos de trabajo o la invalidez permanente por causas de accidente laboral.

Artículo 18. Jubilación anticipada y fomento del empleo.

1. El trabajador tiene la posibilidad de jubilarse a los 64 años, percibiendo el 100% de la pensión correspondiente, siempre que por parte de la Mancomunidad se formalice un



contrato relevo con otra persona. El trabajador deberá solicitarlo previamente a la mancomunidad doce meses antes de causar el derecho.

2. La Mancomunidad se compromete a cubrir la plaza vacante que se produzca, o la que en su caso proceda, a excepción de aquéllas que estén a extinguir.
3. Todo el personal laboral se jubilará obligatoriamente según la legislación vigente.

CAPÍTULO IV RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES

Artículo 19. Normas generales.

1. Los trabajadores de la Mancomunidad de Municipios afectados por este Convenio Colectivo, sólo serán remunerados por ésta según los conceptos y en las cuantías que se determinan en este Convenio Colectivo.
2. Los Trabajadores de la Mancomunidad percibirán el 100% de las retribuciones básicas y complementarias que se correspondan a dicho puesto de trabajo en la RPT.

Artículo 20. Conceptos retributivos.

Los conceptos retributivos del personal afectado por este Convenio Colectivo serán: Retribuciones Básicas y Retribuciones Complementarias.

1. 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.

2. Son retribuciones Complementarias:

- Complemento de Destino.
- Complemento Específico.
- Gratificaciones.
- Otros.

Artículo 21. Pagas Extraordinarias.

Las pagas extraordinarias serán 2 al año, por un importe de al menos las mismas cuantías que se perciban en las retribuciones básicas y complementarias. El abono de las pagas extraordinarias se efectuará en los meses de junio y diciembre, así mismo la cuantía anual de ambas pagas se podrán prorratear proporcionalmente mes a mes.

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 realicen.

Artículo 22. Formas de pago y liquidación.

El pago de los salarios expresados con anterioridad se efectuará durante la jornada laboral del último día del mes devengado.

La Mancomunidad 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.

Las pagas extraordinarias, cuando no estén prorrateadas a lo largo del año, se percibirán con la nómina del mes de junio y diciembre.

El interés por mora en el pago del salario será del 10% de lo adeudado.

Artículo 23. Indemnizaciones por razón del servicio.

1. El personal afectado por este Convenio Colectivo, tendrá derecho a percibir, en su caso, las indemnizaciones cuyo objeto sea resarcirles de los gastos que se vean precisados a realizar por razón del servicio con arreglo al R.D. 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón de servicio. A tal efecto se determinan entre otros posibles conceptos legales los siguientes: Dietas, Gastos de desplazamiento, 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.
2. Sin perjuicio de las compensaciones que se establezcan en su caso, la cuantía será para todo el personal igual y serán las fijadas en el citado Real Decreto, o modificaciones posteriores.
3. El tiempo de asistencia a las Comisiones, juicios y reuniones prestadas a los distintos Ayuntamientos de la Mancomunidad y fuera de la jornada normal de trabajo, tendrá la consideración de trabajo efectivo del propio puesto de trabajo a los efectos de la debida protección laboral en caso de accidente, siempre y cuando haya nexo causal entre ambos.
4. Los gastos realizados por el Trabajador/a por razón del servicio realizado se abonarán al mes siguiente de haberse realizado el citado gasto, siempre teniendo presente la disponibilidad de tesorería.

Artículo 24. Cláusula de revisión salarial.

1. La revisión salarial anual experimentará una subida salarial en los mismos porcentajes que se establezcan en la Ley General de Presupuestos de Estado. Salvo en el caso de que la subida esté determinada en los respectivos Convenio Colectivos o Programas sucritos por la Mancomunidad.
2. La revisión salarial se realizará sobre todos los conceptos retributivos que fije la ley sobre los presupuestos del estado.



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

Artículo 25. Incapacidad temporal.

En los casos de accidente de trabajo y enfermedad profesional, el trabajador percibirá, desde el primer día del hecho causante y mientras la situación persista, el 100% de la totalidad de todas sus retribuciones.

En los supuestos de enfermedad común y accidente no laboral, el trabajador percibirá desde el primer día del hecho causante y por un periodo de un mes, el 100% de la totalidad de todas sus retribuciones. A partir de éste se pasará a percibir según legislación vigente.

CAPÍTULO V

FORMACIÓN

Artículo 26. Formación.

1. Los trabajadores de la Mancomunidad tienen derecho a la realización de al menos un curso de formación relacionado con su puesto de trabajo al año, previo informe favorable no vinculante del coordinador/a del servicio correspondiente.
2. Los cursos se solicitarán al Presidente de la Mancomunidad con 10 días de antelación, los mismos serán o no concedidos por el mismo en función de las necesidades del servicio.
3. La Mancomunidad directamente o en régimen de concierto con centros oficiales reconocidos, organizará cursos de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, dando la oportuna publicidad de los mismos.

CAPÍTULO VI

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Artículo 27. Formulación del plan de seguridad, salud laboral y condiciones de trabajo.

1. La Mancomunidad y los representantes sindicales son conscientes de la importancia que tiene la seguridad e higiene en el trabajo, por lo que afecta a la integridad física y vida de los trabajadores, y por tanto a sus condiciones de trabajo en general.
2. En consecuencia y aparte del estricto cumplimiento de las leyes y normativa vigente sobre esta materia, la Mancomunidad y los representantes sindicales consideran la prevención de riesgos laborales como un objetivo permanente y prioritario, por lo que llevarán a cabo un estudio para formular un plan de seguridad e higiene en el trabajo que conlleve:
 - La adopción de medidas técnicas de prevención colectivas o individuales, encaminadas a la mejora de las condiciones y medio ambiente de trabajo, procurando la eliminación de riesgos en su origen.
 - La vigilancia y valoración de la salud de los trabajadores de la Mancomunidad, para fomentarla, mantenerla y conseguir la correcta adaptación a su trabajo.



- El estudio y valoración ergonómica de las operaciones laborales, y puestos de trabajo, para la adaptación y adecuación del trabajador a su tarea.
 - La información y formación de los trabajadores sobre los riesgos inherentes a su trabajo, así como los medios y medidas a adoptar para su prevención, de acuerdo con la buena práctica del trabajo.
 - La planificación se hará dentro del marco de cada Servicio contemplando el esquema organizativo, la programación de todos los medios, incluidos los económicos, así como los sistemas oportunos de control, siendo imprescindible la participación de los Gestores y trabajadores.
3. La Comisión Paritaria tendrá competencias de estudio, análisis y propuestas relativas a:
- a) Seguridad: Espacio de trabajo, esfuerzos básicos y mentales y medios de trabajo.
 - b) Higiene: Vestuarios y servicios sanitarios, ruidos, ventilación, iluminación, temperatura y humedad, espacio físico del trabajo.
 - c) Sanidad: Revisiones médicas y otros aspectos afines.
4. El personal afectado por este Convenio Colectivo será sometido anualmente a un reconocimiento médico en horas de trabajo, de cuyo resultado deberá dárseles conocimiento.

Artículo 28. Vestuario.

1. La Mancomunidad dotará a los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo, del vestuario y equipos de trabajo adecuado a las características del puesto de trabajo.
2. La Comisión Paritaria, una vez constituida, determinará con qué tipo de vestuario se deberá proveer a cada puesto de trabajo de manera y que como mínimo, se contemple el vestuario de invierno y de verano, a la vez que cumpla la normativa vigente sobre salud e higiene en el trabajo y Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

CAPÍTULO VII

DERECHOS SINDICALES

Artículo 29. Secciones sindicales.

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

Artículo 30. Delegados sindicales y crédito horario.

Las Secciones sindicales se regirán por la legislación vigente.

Artículo 31. Funciones y derechos de los Delegados Sindicales.

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



- a) Recoger las reivindicaciones económicas, sociales y laborales del personal y plantearlas ante la Mancomunidad.
- b) Representar y defender los intereses de la Central Sindical y de los afiliados de la misma, y servir de instrumento de comunicación entre aquéllas y la Mancomunidad.
- c) Ser informados y oídos por la Mancomunidad, con carácter previo, sobre todas aquellas materias de reestructuración de plantillas, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores y trabajadoras, sanciones que afecten a los afiliados del Sindicato, y en general, sobre todos los proyectos o acciones empresariales que puedan afectar a los intereses de los trabajadores.
- d) Asistir a las reuniones de los órganos de representación, así como a cualquier tipo de comisión en la que estén representadas las Centrales Sindicales.
- e) Tener acceso a la información y documentación que la Mancomunidad ponga a disposición de los órganos de representación de los trabajadores.
- f) La Mancomunidad procurará habilitar a cada Sección Sindical que se pueda constituir, un local adecuado para el ejercicio de sus funciones previa petición al efecto.
- g) Podrán difundir libremente publicaciones e información de carácter sindical para lo cual, la Mancomunidad habilitará unos tablones de anuncio al efecto en lugares que garanticen un adecuado acceso a los mismos del personal al servicio de la misma.
- h) Se pondrá a disposición de las Secciones Sindicales material de oficina, así como acceso a la fotocopidora, a la vez que la Mancomunidad facilitará un local digno para la realización de asambleas.
- i) Todas aquellas que les permitan y sean reconocidas por las leyes y normativas vigentes.

Artículo 32. De los órganos de representación.

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

- a) El uso del crédito horario que le corresponda, deberá ponerse en conocimiento de la Sección de Personal, a ser posible con una antelación mínima de 24 horas.
- b) El Delegado de Personal, así como los Delegados de las Secciones Sindicales de una misma Central Sindical, podrán acordar entre ellos la acumulación de horas sindicales independientemente del órgano de representación al que pertenezcan.
- c) Las Centrales y Secciones Sindicales controlarán el mejor uso y ejercicio del tiempo sindical por sus miembros.
- d) No se incluirá en el cómputo de horas el empleado en las actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la Mancomunidad.
- e) Los representantes de los trabajadores tendrán acceso al cuadro horario, del cual recibirán copia. También accederán a los modelos TC1 y TC2 de las cotizaciones a la Seguridad



Social, a las nóminas, al calendario laboral, contratos y cuantos otros documentos relacionados con las condiciones de trabajo afecten a los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo.

Artículo 33. Competencia de los representantes de los trabajadores.

1. Dentro del primer trimestre de cada año, la Mancomunidad proporcionará a los Representantes sindicales un informe de las cantidades devengadas con cargo al ejercicio anterior, por los diferentes conceptos retributivos dentro de su ámbito.
2. Los Representantes de los trabajadores negociarán 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 VIII

DERECHOS Y DEBERES

Artículo 34. Derechos y deberes.

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

Artículo 35. Permisos retribuidos.

Los trabajadores acogidos al presente Convenio tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos:

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

Si alguno de estos hechos necesita desplazamiento fuera de la provincia el permiso se verá aumentado en 2 días.

- b) Traslado de domicilio habitual, 1 día laborable sin cambio de residencia, 3 con cambio de residencia, cuando conlleve cambio de localidad.
- c) Matrimonio:
 - c.1) Por matrimonio propio, inscripción en el Registro Oficial de Parejas, 15 días naturales pudiendo ser acumulables a los meses de vacaciones.
 - c.2) 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.
- d) El tiempo imprescindible para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.



- e) Asistencia a congresos o reuniones de carácter público, social o sindical de los que se forme parte con la debida justificación, y siempre que las necesidades del servicio queden cubiertas, el tiempo imprescindible que duren los mismos.
- f) Para concurrir a exámenes y demás pruebas de aptitud en centros oficiales, los días de celebración de las mismas previa justificación de la convocatoria y asistencia a las mismas.
- g) Necesidades de asesoramiento e información del trabajador o trabajadora que esté afiliado/a a un sindicato, 1 día al año.
- h) Para realizar las funciones sindicales o de representación del personal se atenderá a los términos establecidos legal o convencionalmente.
- i) El tiempo necesario para asistir a consulta médica, siempre que no sea posible asistir a las mismas fuera de horas de trabajo, con la debida justificación.
- j) El personal tendrá derecho a 6 días anuales por asuntos propios no incluidos en los supuestos anteriores. Tales días no podrán acumularse, en ningún caso, a las vacaciones anuales retribuidas. Las solicitudes para el disfrute de estos días serán cursadas ante la oficina de personal, con una antelación mínima de 72 horas excepto en casos extraordinarios, acusándose recibo de la misma, en función de las necesidades de las necesidades del servicio, previo informe del coordinador del servicio.

- k) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente la trabajadora podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

- l) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el/la trabajador/a tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

- m) Por razones de guarda legal, cuando el trabajador tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho el trabajador que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.



- n) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el trabajador tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

Artículo 36. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.

En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

- a) Permiso por parto: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

- b) Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.



El cómputo del plazo se contará a elección del trabajador, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las Leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

- c) Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados a) y b).

En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la trabajadora y, en su caso, del otro progenitor trabajador, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.



Los trabajadores que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

- d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora: las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencias de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

Artículo 37. Permisos no retribuidos.

- a) El personal laboral que lleve como mínimo 1 año de antigüedad al servicio de la Mancomunidad tendrá derecho a permiso no retribuido por un máximo de 15 días naturales al año.
- b) El Personal laboral que lleve un mínimo de 2 años al servicio de la Mancomunidad podrá solicitar, en caso de necesidad debidamente justificada, permiso no retribuido por un plazo no inferior a un mes ni superior a doce meses.
- c) Al trabajador que disfrute de permiso no retribuido se le garantizará su reincorporación a su puesto de trabajo.

Artículo 38. Excedencias.

1. La excedencia podrá adoptar las siguientes modalidades:
- a) Excedencia voluntaria por interés particular.
- b) Excedencia voluntaria por agrupación familiar.
- c) Excedencia por cuidado de familiares.
- d) Excedencia por razón de violencia de género.
2. Los trabajadores podrán obtener la excedencia voluntaria por interés particular cuando hayan prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante un periodo mínimo de un año inmediatamente anterior.

La concesión de excedencia voluntaria por interés particular quedará subordinada a las necesidades del servicio debidamente motivadas. No podrá declararse cuando al trabajador se le instruya expediente disciplinario.



Procederá declarar de oficio la excedencia voluntaria por interés particular cuando finalizada la causa que determinó el pase a una situación distinta a la de servicio activo, se incumpla la obligación de solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo en que se determine reglamentariamente.

Quienes se encuentren en situación de excedencia por interés particular no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

3. Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar sin el requisito de haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante el periodo establecido a los trabajadores cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o como laboral fijo en cualquiera de las Administraciones Públicas, Organismos públicos y Entidades de Derecho público dependientes o vinculados a ellas, en los Órganos Constitucionales o del Poder Judicial y Órganos similares de las Comunidades Autónomas, así como en la Unión Europea o en Organizaciones Internacionales.

Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

4. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El periodo de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del periodo de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

En el caso de que dos trabajadores generasen el derecho a disfrutarla por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. El puesto de trabajo desempeñado se reservará, al menos, durante dos años. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución.

Los trabajadores en esta situación podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración.



5. Las trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho periodo a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia la trabajadora tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

Artículo 39. Igualdad de Oportunidades y no discriminación.

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un elemento básico de la gestión de los recursos humanos de la Mancomunidad, gestión del conocimiento, de la calidad y de la responsabilidad social que como institución tiene la Mancomunidad.

En el plazo de treinta días a partir de la firma de este convenio, la Mancomunidad deberá elaborar el diagnóstico y las posibles medidas a adoptar para conseguir una igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Se constituirá el Equipo de Igualdad, como órgano asesor y de seguimiento e implantación del Plan de Igualdad.

Dicho equipo estará integrado por los Agentes de Igualdad de la Mancomunidad, dos representantes de la misma y por tres personas designadas por el Comité de Empresa, y se reunirán con la periodicidad que se determine reglamentariamente.

Artículo 40. Servicio en otras Administraciones Públicas.

1. Los trabajadores que, en virtud de los procesos de transferencias o por los procedimientos de provisión de puestos de trabajo, obtengan destino en una Administración Pública distinta, serán declarados en la situación de servicio en otras Administraciones Públicas.

Se mantendrán en esa situación en el caso de que por disposición legal de la Administración a la que acceden se integren como personal propio de ésta.

2. Los trabajadores en la situación de servicio en otras Administraciones Públicas que se encuentren en dicha situación por haber obtenido un puesto de trabajo mediante los sistemas de provisión previstos en el Estatuto Básico del Empleado Público, se rigen por la legislación de la Administración en la que estén destinados de forma efectiva y conservan su condición de trabajador de la Administración de origen y el derecho a participar en las convocatorias para la provisión de puestos de trabajo que se efectúen por esta última. El tiempo de servicio en la Administración Pública en la que estén destinados se les computará como de servicio activo en su cuerpo o escala de origen.



3. Los trabajadores que reingresen al servicio activo en la Administración de origen, procedentes de la situación de servicio en otras Administraciones Públicas, obtendrán el reconocimiento profesional de los progresos alcanzados en el sistema de carrera profesional y sus efectos sobre la posición retributiva conforme al procedimiento previsto en los Convenios de Conferencia Sectorial y demás instrumentos de colaboración que establecen medidas de movilidad interadministrativa, previstos en el artículo 84 del Estatuto Básico del Empleado Público. En defecto de tales Convenios o instrumentos de colaboración, el reconocimiento se realizará por la Administración Pública en la que se produzca el reingreso.

CAPÍTULO IX RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 41. Normas de comportamiento del empleado público

Todos los empleados públicos colaborarán a través de su trabajo para que se desarrolle una buena gestión de la Mancomunidad, dando un buen uso a las instalaciones y los materiales que tienen, cumpliendo con el horario, desarrollando con puntualidad su trabajo y colaborando con los compañeros.

Artículo 42. Faltas.

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

Artículo 43. Faltas leves.

Se consideran 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) En general, el incumplimiento de sus deberes por negligencia o descuido excusables.

Artículo 44. Faltas graves.

Se consideran faltas graves:

- a) La falta de obediencia 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 respecto de la comisión de faltas muy graves de sus subordinados.
- e) Las graves desconsideraciones con los superiores, compañeros o subordinados.
- f) Causar daños graves en los locales, material o documentos de los subordinados.
- g) Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas, cuando produjera un daño intencionado.
- h) La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio a la Administración o a los ciudadanos y no constituyan falta muy grave.
- i) No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón el cargo, cuando causen perjuicio a la Administración o se utilice en provecho propio.
- j) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- k) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que, acumulado, suponga un mínimo de 10 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 empleados públicos o de la Administración.
- ñ) La grave falta de consideración con los administrados.
- o) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de horario o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.

Artículo 45. Faltas muy graves.

Se consideran faltas muy 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 graves perjuicios 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 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 la comisión de tres faltas graves en el periodo de un año.

Artículo 46. Sanciones.

Las sanciones que pueden imponerse por el Presidente de la Mancomunidad son:

1. Por faltas leves.
 - a) Amonestación verbal o por escrito.
 - b) Suspensión de empleo y sueldo de tres días a 15 días.
2. Por faltas graves:
 - a) Apercibimiento.
 - b) Suspensión de empleo y sueldo de 16 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 47. 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, si es falta grave 1 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 48. 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 faltas muy graves, 2 años para las faltas 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 Colectivo.

Artículo 49. Solución de Conflictos Laborales.

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

- a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con los establecidos en el artículo 151 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.
- b) Los conflictos surgidos durante la negociación de Convenio Colectivo u otro Convenio Colectivo 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 esta.
- c) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigidos por los artículos 40, 41, 47, y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los/as trabajadores/as.

Sirve por lo tanto este artículo como expresa adhesión de las partes el 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, Personal Representante de los trabajadores y personal trabajador, a plantear sus discrepancias con carácter previo al acceso a la vía judicial, al procedimiento de negociación-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/as firmantes de este Convenio Colectivo se comprometen también a impulsar y fomentar.

***Disposición adicional primera.***

Las personas ligadas a los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo, por una relación de afectividad de forma permanente, tendrán a todos los efectos la misma consideración que los cónyuges, debiendo ser acreditado este extremo mediante certificación de convivencia, en la cual se acredite al menos una antigüedad de seis meses. Salvo en aquellos casos en que la autoridad competente acredite esta condición aunque el periodo de tiempo sea inferior.

Disposición adicional segunda.

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

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

Afectará al trabajador, cónyuge o pareja que compartan el mismo puesto.

Disposición adicional tercera.

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

Disposición adicional cuarta.

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

Disposición transitoria.

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

Disposición derogatoria.

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