

S U M A R I O

ADMINISTRACIÓN LOCAL

DIPUTACIÓN PROVINCIAL

INTERVENCIÓN

Aprobación inicial del expediente de modificación de créditos número 9/5MC de créditos extraordinarios y suplementos de crédito.3664

AYUNTAMIENTOS

DAIMIEL

Exposición al público de la cuenta general correspondiente al ejercicio económico de 2017.....3665

FERNÁN CABALLERO

Exposición al público de la cuenta general correspondiente al ejercicio 2017.....3666

MANZANARES

Aprobación inicial del expediente de modificación de créditos número 5/2018.....3667

POBLETE

Baja de oficio por inclusión indebida en el Padrón Municipal de Habitantes.....3668

Baja de oficio por inclusión indebida en el Padrón Municipal de Habitantes.....3669

SAN LORENZO DE CALATRAVA

Exposición al público de la cuenta general correspondiente al ejercicio 2017.....3670

VILLANUEVA DE LOS INFANTES

Delegación de funciones de la Alcaldía para celebración de matrimonio civil que tendrá lugar el día 2 de junio de 2018.....3671

VISO DEL MARQUÉS

Exposición al público de la cuenta general correspondiente al ejercicio 2017.....3672

Aprobación inicial del expediente de cesión gratuita de inmueble sito en la calle

Peña, número 11.3673

Aprobación inicial del expediente de modificación de créditos número 4/2018.....3674

Aprobación inicial del expediente de modificación de créditos número 3/2018 en su modalidad de concesión de suplemento de crédito.....3675

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

DIRECCIONES PROVINCIALES

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO
CIUDAD REAL

Resolución de inscripción y publicación del Convenio Colectivo para el periodo 2017-2020 del personal laboral de la Mancomunidad de Servicios Comsermancha... 3676
Resolución de inscripción y publicación del Convenio Colectivo para el Hospital Quirónsalud de Ciudad Real y Puertollano.....3709

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

JUZGADOS DE LO SOCIAL

CIUDAD REAL - NÚMERO 1

Despidos/ceses en general 298/2018 a instancias de Laura Gómez Sánchez.....3738

CIUDAD REAL - NÚMERO 1 BIS

Despidos/ceses en general 281/2018 a instancias de Cristina Camacho Domenech. .3739

B O P
Ciudad Real



<http://www.bop.sede.dipucr.es>
<http://www.dipucr.es>
e-mail: bop@dipucr.es

Edita: Diputación Provincial de Ciudad Real
Edición electrónica: Imprenta Provincial / D. L.: CR-1-1958
Administración: Ronda del Carmen, s. n. 13002 CIUDAD REAL
Teléfono: 926 25 59 50, exts. 541, 558 y 599; Fax: 926 27 45 59

TARIFAS

	EUROS
Por cada carácter o pulsación	0,062 + IVA
Importe mínimo publicación	34,12 + IVA

PAGO ADELANTADO

SE PUBLICA DE LUNES A VIERNES

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>

administración local

DIPUTACIÓN PROVINCIAL

INTERVENCIÓN

El Pleno de la Excm. Diputación Provincial, en sesión ordinaria celebrada el día 25 de mayo de 2018, acordó la aprobación inicial del expediente de modificación de créditos número 9/5MC de créditos extraordinarios y suplementos de crédito, dentro del presupuesto de la Corporación para el año 2018.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 169.1, al que se remite el 177.2 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se somete el expediente a información pública, a efectos de posibles reclamaciones, por plazo de quince días hábiles, a contar desde el siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia y en el tablón de anuncios.

En Ciudad Real, a 28 de mayo de 2018.- El Presidente, José Manuel Caballero Serrano.

Anuncio número 1690

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>

administración local**AYUNTAMIENTOS****DAIMIEL****ANUNCIO**

En la Intervención de esta Corporación, y a los efectos del artículo 212 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por R.D. Legislativo 2/2004, de 5 de Marzo, se ha-lla de manifiesto la cuenta general del presupuesto de este Ayuntamiento correspondiente al ejercicio económico de 2017 para su examen y formulación por escrito, de los reparos, reclamaciones u observa-ciones que procedan.

El plazo de exposición es de 15 días hábiles a partir del siguiente a la fecha de inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.

Los reparos y observaciones se admitirán durante el plazo anterior y ocho días más.

Daimiel, a 29 de mayo de 2018.-El Alcalde-Presidente, Leopoldo Sierra Gallardo.

Anuncio número 1691

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>

administración local

AYUNTAMIENTOS

FERNÁN CABALLERO

ANUNCIO

En cumplimiento de cuanto dispone el artículo 212 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y una vez que ha sido debidamente informada por la comisión especial de cuentas, se expone al público la cuenta general correspondiente al ejercicio 2017, por un plazo de quince días, durante los cuales y ocho más que si se estimen interesados podrán presentar reclamaciones, reparos u observaciones que tengan por convenientes.

En Fernán Caballero, a 29 de mayo de 2018.-El Alcalde-Presidente, Manuel Hondarza Dorado.

Anuncio número 1692

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>

administración local**AYUNTAMIENTOS****MANZANARES****ANUNCIO**

El Ayuntamiento Pleno, en sesión ordinaria celebrada el día 29 de mayo de 2018, ha aprobado inicialmente el expediente de modificación de créditos número 5/2018, por:

- a) Suplementos de crédito en importe de 224.336,59 euros.
- b) Dotación de crédito extraordinario por importe de 364.047,40 euros.
- c) Se modifican las bases de ejecución del presupuesto para adecuarlas a la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público.

Este expediente queda expuesto al público, en la Secretaría General del Ayuntamiento, por plazo de quince días hábiles, a contar de la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, para que pueda ser examinado por los interesados y formularse contra el mismo las reclamaciones que estimen pertinentes.

Todo ello, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículos 177.2 del Texto Refundido de la L. - R.H.L., aprobado por R.D. Legislativo 2/2004 de 5 de marzo.

La citada aprobación se elevará automáticamente a definitiva si durante el plazo de información pública no se presentan reclamaciones.

Manzanares, 30 de mayo de 2018. -El Alcalde.

Anuncio número 1693

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>

administración local

AYUNTAMIENTOS

POBLETE ANUNCIO

Con fecha 12 de febrero de 2018, la Alcaldía de este Ayuntamiento ha dictado la siguiente resolución:

“De conformidad con las instrucciones recibidas del INE con relación a la comprobación de la inscripción padronal cada dos ó cinco años de los extranjeros comunitarios, en función de si estos están o no inscritos en el registro central de extranjeros, y que en el caso de que no se pueda comprobar la misma, se deberán iniciar los trámites para proceder a la baja de oficio por inclusión indebida en el padrón municipal por no residir en el municipio durante la mayor parte del año.

Intentada comunicación sin efecto alguno a los extranjeros comunitarios abajo relacionados, de que debían personarse en las dependencias municipales a los efectos de poder comprobar su residencia en el municipio:

<i>Nombre</i>	<i>Primer apellido</i>	<i>Segundo apellido</i>	<i>Documento Identidad</i>	<i>Fecha nacimiento</i>	<i>Nacionalidad</i>
Andreaa	Talos		14871094	10/09/1973	Rumana

Visto el acuerdo de inicio de expediente de baja de oficio en el padrón de habitantes de este municipio de los extranjeros comunitarios mencionados anteriormente y que transcurrido el plazo del trámite de audiencia a los interesados sin que estos hayan hecho ningún tipo de alegación o manifestación.

Habiendo sido remitido los expedientes de baja de oficio de los extranjeros comunitarios relacionados a la Delegación Provincial de Estadística, para que emitiera un informe al respecto el Consejo de Empadronamiento.

Vistos los informes favorables del Consejo de Empadronamiento a dichas bajas de oficio.

Por la presente, vengo en resolver:

- Primero.- Acordar la baja de oficio en el padrón municipal de habitantes de este municipio los extranjeros comunitarios mencionados en el cuerpo de la presente.
- Segundo.- Notificar la presente resolución a los interesados con expresión de los recursos que en su caso procedan.”

Poblete, a 29 de mayo de 2018.-El Alcalde, Luis Alberto Lara Contreras.

Anuncio número 1694

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>

administración local

AYUNTAMIENTOS

POBLETE ANUNCIO

Con fecha 16 de febrero de 2018, la Alcaldía de este Ayuntamiento ha dictado la siguiente resolución:

“De conformidad con las instrucciones recibidas del I.N.E. con relación a la comprobación de la inscripción padronal cada dos ó cinco años de los extranjeros comunitarios, en función de si estos están o no inscritos en el registro central de extranjeros, o con residencia permanente y que en el caso de que no se pueda comprobar la misma, se deberán iniciar los trámites para proceder a la baja de oficio por inclusión indebida en el padrón municipal por no residir en el municipio durante la mayor parte del año.

Intentada comunicación sin efecto alguno a la extranjera abajo relacionada, de que debía personarse en las dependencias municipales a los efectos de poder comprobar su residencia en el municipio:

Nombre	Primer apellido	Segundo apellido	Documento Identidad	Fecha nacimiento	Nacionalidad
Olga	Fedotova		Y02319019N	26-01-1977	Rusa

Por la presente, vengo en resolver:

- Primero.- Iniciar expediente de baja de oficio en el Padrón Municipal de Habitantes de este municipio de la extranjera mencionada en el cuerpo de la presente.
- Segundo. Dar trámite de audiencia a la interesada, por un plazo de quince días, a los efectos de manifestar su conformidad con la baja de oficio, o efectuar las alegaciones que entienda por convenientes.
- Tercero.- Notificar la presente resolución a la interesada con expresión de los recursos que en su caso procedan.”

Poblete, a 29 de mayo de 2018.-El Alcalde, Luis Alberto Lara Contreras.

Anuncio número 1695

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>

administración local

AYUNTAMIENTOS

SAN LORENZO DE CALATRAVA

En cumplimiento de cuanto dispone el artículo 212 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y una vez que ha sido debidamente informada por la comisión especial de cuentas, se expone al público la cuenta general correspondiente al ejercicio 2017, por plazo de quince días, durante los cuales y ocho más, quienes se estimen interesados podrán presentar reclamaciones, reparos u observaciones que tengan por convenientes.

En San Lorenzo de Calatrava, a 29 de mayo de 2018.-El Alcalde, Isidoro Chicharro Fimia.

Anuncio número 1696

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>

administración local**AYUNTAMIENTOS****VILLANUEVA DE LOS INFANTES****ANUNCIO**

Se procede a la publicación de la Resolución de la Alcaldía dictada el día 29 de junio de 2018:

“En uso de las facultades que me confiere la legislación, con arreglo al artículo 51 del Código Civil, he resuelto:

Primero.- Delegar en el/la Concejal de este Ayuntamiento doña Encarnación Navarro González la celebración del matrimonio civil que tendrá lugar el día 2 de junio de 2018 a las 18,30 horas, entre don Andrés Granados Tenorio y doña María del Carmen Ortiz Resa.

Segundo.- El presente Decreto surtirá efecto sin perjuicio de su publicación preceptiva en el Boletín Oficial de la Provincia de Ciudad Real.

Tercero.- Notificar la presente resolución a el/la señora Concejal arriba señalado/a”.

En Villanueva de los Infantes, a 29 de junio de 2018.-El Alcalde, Antonio Ruiz Lucas.

Anuncio número 1697

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>

administración local

AYUNTAMIENTOS

VISO DEL MARQUÉS

ANUNCIO

En cumplimiento de cuanto dispone el artículo 212 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y una vez que ha sido debidamente informada por la Comisión Especial de Cuentas, se expone al público la cuenta general correspondiente al ejercicio 2017, por un plazo de quince días, durante los cuales y ocho más quienes se estimen interesados podrán presentar reclamaciones, reparos u observaciones que tengan por convenientes.

Anuncio número 1698

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>

administración local

AYUNTAMIENTOS

VISO DEL MARQUÉS

ANUNCIO

Aprobado inicialmente el expediente para la cesión gratuita del inmueble con referencia catastral 0940429VH5604S0001HX, sito en la calle La Peña, número 11, con una superficie de 342 m², para la ampliación y reforma del Centro Salud (consultorio local) a favor de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, por acuerdo del Pleno de fecha 29 de mayo de 2018, de conformidad con los artículos artículo 110.1.f) del Reglamento de Bienes de las Entidades Locales, que se aprueba por el Real Decreto 1372/1986, de 13 de junio, y del artículo 83 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se somete a información pública por el plazo de 20 días, a contar desde el día siguiente al de publicación del presente anuncio en este Boletín Oficial de la Provincia.

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier interesado en las dependencias municipales para que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes. Asimismo, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento:

(<http://visodelmarques.sedelectronica.es/board/975040b6-f59b-11de-b600-00237da12c6a/>).

Anuncio número 1699

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>

administración local**AYUNTAMIENTOS****VISO DEL MARQUÉS****ANUNCIO**

El Pleno del Ayuntamiento de Viso del Marqués, en sesión extraordinaria celebrada el día 29 de mayo de 2018, acordó la aprobación inicial del expediente de modificación de créditos número 4/2018 financiados con cargo al remanente líquido de Tesorería, con el siguiente resumen por capítulos:

Presupuesto de gastos.

<i>Aplicación presupuestaria</i>		<i>Descripción</i>	<i>Euros</i>
<i>Progr.</i>	<i>Económica</i>		
920	636	Equipos para proceso de información	6.000,00
342	62206	Piscina valle de los Perales. Nave, cerramiento y arreglos.	38.000,00
164	62208	Nichos en Cementerio Municipal	58.000,00
1522	63201	Inversión en edificios núcleos de población	22.000,00
342	63202	Acondicionamiento pista polideportiva Villalba de Calatrava.	15.000,00
Total gastos			139.000,00

Esta modificación se financia con cargo al remanente líquido de Tesorería, en los siguientes términos:

Presupuesto de ingresos.

<i>Económica</i>	<i>Descripción</i>	<i>Euros</i>
<i>Concepto</i>		
87000	Remanente de tesorería para gastos generales.	139.000,00
Total ingresos		139.000,00

Y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 169.1 por remisión del 177.2 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto 2/2004, de 5 de marzo, se somete el expediente a exposición pública por el plazo de quince días a contar desde el día siguiente de la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Ciudad Real, para que los interesados puedan examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

Si transcurrido dicho plazo no se hubiesen presentado alegaciones, se considerará aprobado definitivamente dicho acuerdo.

Anuncio número 1700

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>

administración local**AYUNTAMIENTOS****VISO DEL MARQUÉS****ANUNCIO**

El Pleno del Ayuntamiento de Viso del Marqués, en sesión extraordinaria celebrada el día 29 de mayo de 2018, acordó la aprobación inicial del expediente de modificación de créditos nº 3/2018, modalidad concesión de suplemento de crédito financiado con cargo al remanente líquido de tesorería, como se indica a continuación:

Presupuesto de gastos

<i>Aplicación presupuestaria</i>		<i>Descripción</i>	<i>Consignación inicial</i>	<i>Consignación definitiva</i>
<i>Progr.</i>	<i>Económica</i>			
342	62201	Acondicionamiento instalaciones deportivas	20.000,00	25.000,00
342	62202	Gimnasio	86.189,05	103.189,05
450	62204	Nave-almacén	81.204,00	133.204,00
489	68102	Refugios forestales en Sierra del Viso	30.000,00	40.000,00
342	68901	Césped piscinas municipales	15.000,00	40.000,00
338	2260901	Festejos	60.000,00	70.000,00
		Total gastos	292.393,05	411.393,05

Presupuesto de ingresos

<i>Aplicación presupuestaria</i>	<i>Descripción</i>	<i>Consignación inicial</i>	<i>Consignación definitiva</i>
87000	Remanente de tesorería para gastos generales	0,00	119.000,00
		Total ingresos	119.000,00

Y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 169.1 por remisión del 177.2 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se somete el expediente a exposición pública por el plazo de quince días a contar desde el día siguiente de la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Ciudad Real, para que los interesados puedan examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

Si transcurrido dicho plazo no se hubiesen presentado alegaciones, se considerará aprobado definitivamente dicho acuerdo.

Anuncio número 1701

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>

administración autonómica

DIRECCIONES PROVINCIALES

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO CIUDAD REAL

Visto el texto del convenio colectivo para el periodo 2017-2020 para el personal laboral de la Mancomunidad de Servicios “Comsermancha”, de la provincia de Ciudad Real, aprobado por la Comisión Negociadora y ratificado por el Órgano de Gobierno de la Mancomunidad, con fecha 15 de diciembre de 2017; presentado por medios electrónicos a través del Registro de Acuerdos y Convenios Colectivos (REGCON), con fecha 30-04-2018, por don Pedro Ángel Jiménez Carretón, autorizado por la Comisión Negociadora del citado convenio, integrada por representantes de la Mancomunidad y por parte social a través del Delegado de Personal, y en virtud de requerimiento efectuado por esta Dirección Provincial, la posterior remisión del texto del Convenio Colectivo, subsanando los defectos detectados en su redacción, presentado a través del REGCON el 25-05-2018; de conformidad con lo previsto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba al texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (B.O.E. del 12 de junio), el contenido del Real Decreto 384/1995, de 10 de marzo, sobre traspaso de funciones y de servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral), el Decreto 81/2015, de 14 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, y el Decreto 99/2013 de 28 de noviembre, por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo, prevención de riesgos laborales y empleo

Esta Dirección Provincial de Economía, Empresas y Empleo.

Acuerda:

1º.- Ordenar el registro y la inscripción del texto del Convenio Colectivo para el periodo 2017-2020 para el personal laboral de la Mancomunidad de Servicios “Comsermancha”, de la provincia de Ciudad Real, en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de esta Dirección Provincial, siendo su código 13001322012005, con notificación a la Comisión Negociadora.

2º.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Ciudad Real.

El Director Provincial, Agustín Espinosa Romero.

III CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LA MANCOMUNIDAD DE SERVICIOS “COMSERMANCHA” (2017-2020)

CAPÍTULO I.- ÁMBITO DE APLICACIÓN Y DENUNCIA

Artículo 1.- Ámbito Territorial y capacidad negociadora.

El presente Convenio Colectivo (CC) establece y regula las condiciones de trabajo en todos y cada uno de los centros dependientes de la Mancomunidad de Servicios “Comsermancha” y los que en un futuro pudieran crearse. Se reconocen con capacidad para negociar y firmar este convenio, de una parte, el Presidente de la Mancomunidad de Servicios “Comsermancha”, en su representación, y de otra, el representante sindical de la Mancomunidad en representación de los/as trabajadores/as.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Artículo 2.- Ámbito Personal.

Este CC regula las condiciones de trabajo de todos/as los/as empleados/as, que mantengan una relación jurídica con la Mancomunidad de carácter laboral y presten sus servicios en cualquiera de los centros que se especifican en el artículo anterior, con excepción de los Organismos Autónomos y de aquellos que se contraten con cargo a programas específicos (obras en colaboración con el I.N.E.M., convenios con otras administraciones, etc.).

Artículo 3.- Ámbito temporal, prórroga y denuncia.

El presente convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma, con independencia de la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y estará vigente hasta el 31 de diciembre de 2020. Lo contenido en este convenio tendrá efectos de 1 de enero de 2017, excepto para aquellos artículos y anexos que tengan expresamente establecida otra fecha de retroactividad.

Los anexos que se puedan acordar con posterioridad a la entrada en vigor del Convenio Colectivo, tendrán efectos, igualmente, a partir del día siguiente al de su firma, con independencia al de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

En todo caso, se garantizará como mínimo la subida marcada por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio económico.

De no ser denunciado por cualquiera de las partes con una antelación mínima de un mes a la fecha de su terminación, este quedará prorrogado tácitamente año tras año.

En caso de denuncia del convenio en cualquiera de sus plazos previstos, este mantendrá su vigencia en la totalidad de su articulado hasta que exista otro que lo sustituya.

Artículo 4.- Vinculación a la totalidad. Condiciones más beneficiosas.

El presente CC, que se aprueba en consideración a la integridad de lo negociado en el conjunto de su texto, forma un todo relacionado e inseparable. Las condiciones pactadas serán consideradas global e individualmente, pero siempre con referencia a cada trabajador/a en su respectiva categoría. Las condiciones que se establecen en este convenio tendrán la consideración de mínimos y obligatorias para todos los/as trabajadores/as afectados por el mismo.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas y los derechos adquiridos por los/as trabajadores/as de la Mancomunidad, reconocidos ambos como tales por la legislación vigente, a la entrada en vigor del presente Convenio.

Artículo 5.- Principio de Igualdad de oportunidades y trato.

Ningún trabajador/a podrá ser discriminado/a en razón de su sexo. Todos/as los/as trabajadores/as tienen derecho al respeto a su dignidad y a la protección de su intimidad. Por tanto, en consonancia con la legislación vigente los representantes de los/las trabajadores/as vigilarán el cumplimiento de las siguientes normas:

a) Que no figure en las condiciones de contratación ningún requisito que suponga discriminación por sexo.

b) Que no se produzcan diferencias en las denominaciones de los puestos de trabajo en función del sexo.

c) Que ningún/a trabajador/a podrá ser objeto de decisiones y/o condiciones, o cualquier clase de medidas, que comporten un trato discriminatorio en materia de salarios, promoción, conservación del puesto de trabajo, etc., en razón de su sexo.

d) Ningún/a trabajador/a podrá ser discriminado/a o despedido/a por cuestiones relativas a su intimidad.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

e) Se evitará en la redacción de convenios el lenguaje sexista.

La Comisión de Seguimiento que estará constituida por el Presidente de la Mancomunidad, Técnico y representante sindical, entenderá e intervendrá sobre todas aquellas condiciones o situaciones de trabajo que puedan afectar desfavorablemente a las mujeres trabajador/as.

CAPÍTULO II.- OFERTA PÚBLICA DE EMPLEO, SISTEMA DE ACCESO Y PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Artículo 6.- Oferta Pública de Empleo.

1.- Anualmente, dentro del primer trimestre, se procederá a publicar la Oferta Pública de Empleo (OPE), con una dotación de plazas que será la negociada con el Representante Sindical anualmente.

2.- La aprobación de la OPE deberá llevarse a cabo en el plazo de dos meses desde la aprobación del Presupuesto de la Mancomunidad. La formalización de los contratos de trabajo de los/as nuevos/as empleados/as se realizará según prevea la respectiva convocatoria de acceso.

3.- El ingreso como personal laboral fijo en el Mancomunidad se hará de acuerdo con la Oferta de Empleo Público, mediante convocatoria pública. Por necesidades urgentes del servicio, podrán ser cubiertas con personal laboral eventual aquellas plazas dotadas presupuestariamente que se encuentren vacantes.

Toda selección del personal laboral fijo deberá realizarse a través de los sistemas de concurso, oposición o concurso-oposición en los que se garanticen los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

4.- En la Oferta Pública de Empleo se procurará dar un tratamiento especial a las oportunidades profesionales de las personas con discapacidades físicas o psíquicas.

La Mancomunidad determinará los sectores y las áreas funcionales en las que resulte más factible aplicar la reserva de plazas para este colectivo.

5.- A través de la Oferta de Empleo, se tenderá a:

- Consolidar el empleo temporal convirtiéndolo en fijo en la medida que atienda necesidades o cometidos de carácter permanente y no coyuntural.

- Racionalizar el empleo, a cuyo efecto la entrada de nuevos/as empleados/as públicos tendrá carácter selectivo y se concentrará principalmente en sectores y en categorías que se consideren prioritarias y será globalmente inferior a la tasa de reposición de efectivos.

6.-1. La provisión del personal laboral de duración determinada se efectuara mediante el sistema de bolsas de trabajo, para cada categoría profesional y de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como de publicidad.

La bolsa de trabajo se constituirá con el personal aspirante que haya superado las pruebas selectivas que se convoquen al efecto. Necesariamente habrá de respetarse el orden de puntuación obtenida en cada convocatoria, asignándose las contrataciones por riguroso número de orden. En el caso de que la Mancomunidad prevea un contrato de larga duración, por cualquier causa, la misma ha de ser ofrecida al trabajador/a que hubiese obtenido la mayor puntuación, respetándose igualmente, el orden de puntuación obtenida en cada convocatoria,

En cuanto sea agotada dicha bolsa se procederá a constituir una nueva. Las bolsas concluirán su vigencia pasados dos años, con la convocatoria de una nueva que la sustituya. La constitución de nuevas bolsas dejará sin vigencia las anteriores.

6.-2. La contratación de personal que sea necesaria por cuestiones de urgencia, sustituciones en las que por su rápida incorporación y de carácter temporal así se requiera, y siempre y cuando no exista en bolsa de trabajo, el personal cualificado necesario, se realizará la correspondiente oferta genéri-

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

ca ante la Oficina de Empleo de Castilla-La Mancha. De la relación de candidatos-as que se reciban la Comisión de Valoración, que se cree al efecto, se registrará por lo previsto en el apartado anterior 6.6.1, y con lo establecido en el artículo 9, del presente Convenio Colectivo.

6.-3. Quien siendo el primero de la bolsa renunciase al contrato ofertado, pasara a ocupar el último puesto de la bolsa, En caso de renuncia en una segunda ocasión será eliminado de la misma.

Artículo 7.- Selección de Personal. Provisión de vacantes.

Las vacantes que se produzcan en cualquiera de los centros dependientes de esta Mancomunidad, atendiendo a lo establecido en el artículo 1 de este CC, se proveerán con sujeción al siguiente orden:

1.- Reingreso de los que estén en excedencia voluntaria.

2.- Promoción interna.

3.- Nuevas contrataciones fijas o indefinidas. Se procederá siempre a cubrirlas por alguno de los sistemas previstos en el artículo 6.3. Las bases que rijan el proceso selectivo deberán ser informadas con carácter previo a su aprobación por el representante sindical. En todo caso, se tenderá a mantener un sistema de bases tipo, negociadas con las secciones sindicales.

4.- Contrataciones temporales. Se estará a lo dispuesto en los artículos 6 y 9 de este Convenio.

Artículo 8.- Promoción profesional.

La promoción profesional consiste en el ascenso de los/as empleados/as del grupo inferior a otros correspondientes del grupo inmediato superior.

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

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

La promoción profesional se divide en dos apartados:

- El ascenso de los/as empleados/as del grupo inferior a otros del grupo superior, o promoción interna.

- La forma general de realizar la promoción interna será la establecida legalmente, salvando las excepciones justificadas. Para el grupo de titulación "A" podrá resolverse conforme a todas aquellas formas legalmente establecidas, previa negociación con los representantes de los/las trabajadores/as.

- Los/as empleados/as que aspiren a un ascenso a grupo superior por el sistema de promoción interna deberán reunir la condiciones establecidas legalmente para el acceso a la misma.

- Las bases que regulen el proceso de promoción interna expondrán, en su caso, las unidades formativas o cursos válidos para la sustitución de la titulación exigida para el grupo a que se aspira.

- Provisión de puestos de trabajo; que será la fórmula para el cambio de puesto de trabajo dentro del mismo grupo o la adquisición de niveles de complemento de destino superiores dentro del mismo grupo.

- La forma general de realizar la provisión de puestos de trabajo será el concurso, quedando abierta la posibilidad de realizarla mediante libre designación para aquellos puestos que disponga la Relación de Puestos de Trabajo.

- Las bases que regulen cualquiera de los procesos serán consultadas, con carácter previo a su aprobación por el órgano de la Mancomunidad que corresponda y representante sindical.

Artículo 9.- Tribunales de selección de personal.

La provisión de personal laboral fijo o eventual, que no sea seleccionado a través de bolsa de trabajo o relación del servicio de empleo de C.L.M. previsto en el artículo 6.6.2, se realizará mediante procedimiento selectivo, de conformidad con las bases generales o específicas que hayan sido aprobadas.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Órganos de selección.

1. Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre.

2. El personal de elección o de designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual no podrán formar parte de los órganos de selección.

3. La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

Los Tribunales tendrán la siguiente composición:

Presidente/a: Un Técnico designado por la Presidencia. (Titular y suplente).

Secretario/a: El de la Corporación o funcionario/a o personal laboral fijo de la misma en quien delegue.

Vocales: Un Técnico designado por la Presidencia a propuesta del representante sindical.

Se exceptúa de procedimiento selectivo, las contrataciones temporales que se realicen en virtud de convenios con otras Administraciones, en cuyo caso, el sistema de selección será el que se establezca en el respectivo convenio, manteniéndose en todo caso la representatividad sindical.

Se procurará que todos los vocales posean al menos igual nivel de titulación que el exigido en la convocatoria correspondiente.

Artículo 10.- Tipos y formas de contratación.

1.-La relación jurídico-laboral con la Mancomunidad de Servicios “Comsermancha” se establece mediante contratos de trabajo de duración indefinida o de duración determinada en cualquier de sus modalidades. Los primeros para las plazas que figuren en la plantilla de personal laboral fijo, tras el oportuno proceso selectivo y los segundos para las necesidades temporales de personal que tenga la Mancomunidad.

2.-Las condiciones de trabajo deben formalizarse necesariamente por escrito, cualquiera que sea el tipo de contratación.

Carecerán de validez y serán nulos aquellos contratos que puedan formalizarse por quienes carezcan de competencias para ello según la normativa vigente en el ámbito de la administración local.

3.-Los contratos de trabajo contendrán los requisitos legalmente establecidos y la remuneración desglosada por conceptos de acuerdo a lo que para ello se establece en el artículo 17.

Se formularán siempre por escrito, facilitándose una copia al trabajador/a.

La firma deberá realizarse en presencia de su representante sindical si así lo solicita el trabajador/a.

Se harán constar las condiciones generales del mismo, la categoría y calificación profesional.

Si el contrato se hace a cargo de una plaza vacante, deberá hacerse constar.

Artículo 11.- Control de la contratación.

Se entregará al representante sindical la copia básica prevista en la Ley sobre Derechos de Información de los representantes de los/las trabajadores/as en materia de contratación. Se entiende por copia básica a la que contenga todos los datos del contrato y/o prórrogas, a excepción del D.N.I., domicilio y estado civil.

Artículo 12.-Suspensión del contrato de trabajo.

En materia de suspensión del contrato de trabajo, se estará a lo dispuesto en los artículos 45 a 48 del Estatuto de los/las trabajadores/as y demás legislación aplicable al respecto.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Artículo 13.- Extinción del contrato de trabajo.

En materia de extinción del contrato de trabajo, se estará a lo dispuesto en los artículos 49 a 56 del Estatuto de los/las trabajadores/as y demás legislación aplicable al respecto.

Artículo 14.- Capacidad disminuida y retirada carnet de conducir.

Se entiende por capacidad disminuida a la definida por la legislación vigente. Todo trabajador/a incurso en esta causa será destinado a un trabajo adecuado a sus condiciones, siempre que la reducción anatómica o funcional que presente el trabajador/a no sea susceptible de calificación como invalidez permanente según lo establecido en la legislación aplicable al respecto, y que exista puesto vacante de este tipo.

El cambio de puesto implicará adecuación de las retribuciones que percibe el trabajador/a a las del nuevo puesto adscrito.

Para los/las trabajadores/as que conducen vehículos de la Mancomunidad que fueran sancionados/as con la retirada del permiso de conducir, por infracción cometida en acto de servicio, (incluidos desplazamientos con vehículo propio por motivos del servicio) se les garantizará otro puesto de trabajo en tanto se mantiene esta circunstancia, todo ello, siempre y cuando la infracción no haya sido motivada por conducta temeraria, alcoholemia o drogas del trabajador/a, si el trabajador incurriera en este supuesto se considerará falta muy grave.

Artículo 15.- Trabajos de superior e inferior categoría.

Cuando lo exigieren las necesidades del servicio, la Mancomunidad podrá adscribir provisionalmente a un trabajador/a a un puesto de trabajo superior al que ostente, que se encuentre vacante, percibiendo en concepto de gratificación la diferencia retributiva entre ambos puestos, todo ello hasta que se provea el puesto vacante mediante el oportuno concurso o cesen las razones que motivaron su adscripción provisional.

Si la duración de la adscripción provisional se prevé superior a seis meses, se tenderá a adscribir mediante un sistema de concurso restringido entre los/las trabajadores/as interesado/as capacitados para su desarrollo.

En ningún caso la adscripción provisional otorgará derecho alguno para ocupar en propiedad el puesto de trabajo, lo que sólo tendrá lugar mediante concurso de provisión de puestos de trabajo.

En el caso de adscripción de un trabajador/a a otro puesto de trabajo, por supresión del puesto que anteriormente ocupaba, se hará a otro puesto de los que correspondan al grupo de dicho trabajador/a, percibiendo las retribuciones que tenga asignadas este nuevo puesto, sin perjuicio de lo establecido legalmente sobre conceptos salariales consolidables y aquellos que por ser de índole funcional y su percepción depender exclusivamente del ejercicio profesional en el puesto asignado, no tienen carácter consolidable.

Artículo 16.- Vacantes temporales. Sustituciones.

Por situaciones de maternidad e incapacidad laboral transitoria de larga duración o que de lugar a hospitalización, se estudiará dependiendo del puesto de trabajo en concreto y de las necesidades del servicio la contratación temporal de un trabajador/a para cubrir dicho puesto.

CAPÍTULO III.- CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 17.- Conceptos retributivos.

Los conceptos por los que se retribuirá el trabajo del personal de la Mancomunidad de Servicios "Comsermancha", son los siguientes:

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

1.-Sueldo base: Es la cantidad fija que corresponde a cada trabajador/a por mes completo de servicio según el grupo al que pertenece su categoría profesional. Los grupos serán los siguientes:

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.

2.- Trienios: Consiste en una retribución fija mensual que se devenga en el mes en que se cumplan tres y por cada tres años de servicios efectivos prestados.

3.- Complemento de destino: Es la retribución que corresponde a cada trabajador/a por mes completo de servicio según el nivel al que pertenece su categoría profesional. Sus cuantías son idénticas a las establecidas para los empleados públicos municipales por la Ley de Presupuestos Generales del Estado en cada ejercicio.

4.-Complemento específico: Es el complemento que corresponde percibir al trabajador/a en función de las características del puesto de trabajo que ocupa y según este definido en la Relación de Puestos de Trabajo (RPT).

5.- Complemento de productividad. Es el complemento que corresponde al trabajador/a en función de la especial dedicación en el puesto de trabajo.

6.-Pagas extraordinarias: Corresponde a cada trabajador/a dos pagas extras al año, según defina la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los funcionarios, que serán abonadas en los meses de junio y diciembre de cada año.

Estos conceptos retributivos se verán incrementados cada año y como mínimo en la forma y cuantía que para cada caso recoja la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los funcionarios.

Las condiciones que integran los conceptos retributivos de los complementos de destino y específico, serán las definidas por los acuerdos relativos a la catalogación de los puestos de trabajo existente y a las modificaciones que, previa negociación, puedan incluirse en cada ejercicio.

Para el presente ejercicio económico de 2017, todos los puestos de trabajo, sufrirán un incremento generalizado de 2 puntos de nivel, en el complemento de destino, con efectos 1 de enero de 2017.

Los puestos de trabajo con asignación actual en la R.P.T. nivel complemento de destino 13, que en el presente 2017 sufrirán un incremento al nivel 15, el 1 de enero de 2020, se les incrementará un punto de nivel más. Es decir, pasaran al nivel de complemento de destino 16.

En aquellos puestos de trabajo, que por su grupo o categoría, tuviesen el mayor legal permitido, dicha compensación se realizará en otro concepto salarial, siendo su carácter personal consolidado.

Artículo 18.- Percepciones no salariales.

En materia de indemnizaciones por razón del servicio se estará a lo dispuesto en la normativa que esta Mancomunidad tiene fijada y detallada a continuación.

Las percepciones no salariales, que se abonarán en concepto de dietas y utilización de vehículos

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

para transporte, serán abonadas como compensación al exceso de horario y jornada partida por razones del servicio de maquinaria. Estos conceptos serán retribuidos.

1. Concepto dieta.

El 50 % del concepto por manutención, grupo 3 del anexo II (dietas en territorio nacional) establecido en el B.O.E.

2. Concepto utilización vehículo de transporte.

Los/las trabajadores/as del servicio de maquinaria de la mancomunidad tendrán a su disposición los vehículos de transporte conjuntos para el traslado de los mismos a su localidad de residencia, con un desplazamiento máximo desde el punto de trabajo de ida dentro del área de actuación de la Mancomunidad de 50 Km. Los itinerarios de los vehículos serán programados por el jefe de servicio y comunicados al personal cada vez que se cambie el servicio de población y tendrán carácter obligatorio.

2. Renovación del permiso de conducir.

A aquellos-as trabajadores-as que conduzcan vehículos de la Mancomunidad de forma habitual, les serán abonados los costes de renovación ordinaria del permiso de conducir, así como de aquellos otros costes de permisos o licencias, que tuvieran que renovar u ocasionar su actividad como conductor profesional de la misma.

Artículo 19.- Horas extraordinarias.

1.- La realización de horas extraordinarias queda prohibida, salvo en aquellos casos en que sea imprescindible o estrictamente necesaria su realización, ajustándose a los siguientes criterios:

1.1.- Horas extraordinarias que vengan exigidas por necesidades de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdidas de materias primas. Estas horas serán consideradas estructurales.

1.2.- Horas extraordinarias justificadas por necesidades urgentes propias de la naturaleza de la actividad que en cada caso se desarrolle, sin que puedan superar las 80 al año. Estas horas serán consideradas coyunturales.

2.- Compensación de horas extraordinarias: Esta será de mutuo acuerdo entre el trabajador/a y la Corporación, optando por un descanso horario, o bien un de tipo económico en las cuantías que a continuación se determinan:

<i>Compensación económica</i>	<i>Compensación en descanso</i>
(SB+CD+CE+CP anual/1.665 Horas/Anuales + 75%)	1 hora 45 minutos

(SB es igual a salario base, CD es igual a complemento de destino, CE es igual a complemento específico y CP es igual a complemento de productividad, en aquellos que lo cobren. Las cuantías de estos conceptos retributivos están referidas al total anual, al igual que la jornada).

La compensación económica por servicios extraordinarios se efectuará al mes siguiente a su realización, salvo que no exista crédito presupuestario en ese momento, y en el caso de la opción por el descanso se acumularán para que el trabajador/a pueda disfrutar de días completos.

No se considerarán horas extraordinarias las previstas en el horario laboral definidas en el artículo 30.

Artículo 20.- Tiempo, y forma del pago del salario.

a) El abono del salario se efectuará mensualmente el último día hábil del mes o el 1º del mes siguiente.

b) La Mancomunidad hará efectivo el pago de haberes por transferencia bancaria.

c) El/la trabajador/a recibirá copia de la nómina, en modelo oficial o modelo autorizado, en el

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

que se recogerán íntegramente la totalidad de las cantidades devengadas y los descuentos legales a que haya lugar. Dichos modelos de recibos de salarios serán iguales en todos los Centros dependientes de la Mancomunidad.

CAPÍTULO IV.- RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Artículo 21.-Relación de puestos de trabajo.

La Relación de Puestos de Trabajo (R.P.T.) será el documento homogéneo que reflejará en todo momento la totalidad de los puestos de trabajo existentes en la Mancomunidad, sin que puedan ser excluidos del mismo puesto alguno en orden a la relación jurídica contractual o cualquier otra circunstancia por la que estén cubiertos.

Artículo 22.- Unidad Jurídica.

La R.P.T. será el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios y se precisan los requisitos para el desempeño de cada puesto.

En ningún caso podrán desprenderse de la RPT tratos diferenciadores ni valoraciones particulares que puedan suponer el predominio de algún departamento por encima de otro de los que conforman el conjunto de la Mancomunidad.

Artículo 23.-Revisión de la R.P.T.

Anualmente, la R.P.T. podrá ser revisada parcialmente como consecuencia de ser un documento del que dependen en gran medida el avance y el progreso de la Mancomunidad en todo lo concerniente a los servicios que presta y a las condiciones de trabajo de los/las empleados/as públicos. Dicha revisión se llevará a cabo durante el último trimestre de cada año.

Artículo 24.- Creación, modificación o supresión de puestos.

La creación, modificación, refundición y/o supresión de puestos de trabajo se realizará a través de la R.P.T., previa negociación con el Representante Sindical de los/las trabajadores/as firmante del presente Convenio Colectivo.

Artículo 25.- Funciones y perfiles de puestos de trabajo.

Las funciones y perfiles de los puestos de trabajo serán plasmados en un documento pactado con el representante sindical firmante del presente documento, de tal manera que se constituya en el elemento clarificador y determinante de los cometidos de los distintos puestos de trabajo así como de su clasificación.

Artículo 26.- Conceptos de que consta la R.P.T.

La R.P.T. constará, como mínimo, de los siguientes conceptos:

- Codificación de cada uno de los puestos.
- Denominación clara y concreta del puesto.
- Grupo o grupos de titulación por los que pueden ser ocupados los puestos.
- Forma de provisión.
- Nivel de complemento de destino.
- Complemento específico.
- Tipo de puesto.
- Titulaciones académicas.
- Formación específica.
- Tipo de jornada.
- Servicio o Centro al que está adscrito.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Artículo 27.- Complemento específico.

El complemento específico es el concepto en el que se encuentran valoradas las condiciones particulares de los puestos de trabajo, en orden a los siguientes factores:

- Especial Dificultad técnica (EDT).
- Dedicación.
- Responsabilidad.
- Incompatibilidad.
- Peligrosidad.
- Penosidad.
- Toxicidad.
- Festividad.
- Nocturnidad.
- Turnicidad.
- Jornada partida o especial.

CAPÍTULO V.- JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO**Artículo 28.- Jornada de trabajo.**

La jornada de trabajo semanal será la legalmente establecida para los/las empleados/as públicos de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y en todo caso la contemplada en el convenio colectivo.

Dada la diversidad de funciones llevadas a cabo por esta Mancomunidad, no puede establecerse un horario generalizado para todos los servicios, por lo que existen departamentos donde, bien por ser precisos turnos de trabajo para llevarlos a cabo, o porque existen acuerdos bilaterales, podrán realizarse horarios distintos al general. La distribución de la jornada se realizará con los criterios establecidos en el artículo 30 del presente convenio colectivo.

Para los servicios de maquinaria y vertedero su jornada laboral será la establecida en el artículo 30, dado que dicho horario es compensado con las percepciones no salariales definidas en el artículo 18.

Se disfrutará una pausa de treinta minutos en la jornada de trabajo computable de trabajo efectivo, en caso de jornada continuada.

Artículo 29.- Calendario laboral.

Será el legalmente establecido por la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

Son laborables todos los días del año excepto los relacionados a continuación, que se considerarán festivos:

- a) Domingos.
- b) Las fiestas laborales de carácter retribuido y no recuperable establecidas por decreto de la J.J.C.C.
- c) Las fiestas locales dos, serán las del municipio donde radique la sede de los servicios.
- d) Se considerarán festivos a todos los efectos los días 24 y 31 de diciembre, En los casos de coincidencia con sábado o domingo estos serán acumulados como días de asuntos propios.

Artículo 30.- Horarios.

El horario de trabajo con carácter general será de 8 a 15 horas de lunes a viernes, con excepción del servicio de maquinaria de caminos y vertedero que realizarán un horario distinto, siendo de lunes a jueves en jornada partida en horario de mañana de 8 a 14 horas y en horario de tarde de 15 a 17,30 y los viernes en jornada continua en horario de 8 a 14 horas.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Por necesidades del servicio de maquinaria y vertedero y debido a la movilidad de los centros de trabajo, los/las trabajadores/as de este servicio se desplazarán con tiempo suficiente para estar en el horario previsto en el lugar de trabajo, según planificación de prestación de servicios, en los vehículos dispuestos a tal fin por la Mancomunidad, en contraprestación de las percepciones no salariales establecidas en el artículo 18 del presente Convenio Colectivo.

En los servicios que, por sus singulares características, debiera implantarse un horario distinto, éste será negociado durante los dos últimos meses del año anterior a su entrada en vigor.

La Mancomunidad, cuando existan justificadas necesidades del servicio, por la realización de trabajos que no puedan llevarse a cabo en el horario habitual, podrá establecer para el personal adscrito al servicio afectado, un horario flexible, que supondrá reducir las horas de trabajo en el horario habitual y realizar las horas disminuidas fuera de la jornada. En ningún caso, este horario flexible podrá aplicarse por la Mancomunidad durante más de dos meses al año.

Artículo 31.- Absentismo.

La Mancomunidad y los/las trabajadores/as coinciden en la necesidad de poner en práctica medidas contra el absentismo. A tal fin se efectuarán los estudios necesarios sobre las causas y extensión del absentismo, así como sobre las medidas sistemáticas que puedan aplicarse.

Artículo 32.- Vacaciones.

Primero. Todo trabajador/a tendrá derecho a disfrutar de unas vacaciones anuales retribuidas que, con carácter general, tendrán una duración de un mes (mínimos 30 días naturales), o 22 días hábiles por año completo de servicios, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor. A estos efectos los sábados se considerarán inhábiles. Asimismo, los/as trabajadores/as, en el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Mancomunidad que se indican, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

Quince años de servicio: Veintitrés días hábiles.

Veinte años de servicio: Veinticuatro días hábiles.

Veinticinco años de servicio: Veinticinco días hábiles.

Treinta o más años de servicio: Veintiséis días hábiles.

Segundo. Se disfrutarán de forma preferente durante los meses de junio a octubre, ambos inclusive, salvo petición expresa del interesado/a. Dicho periodo podrá disfrutarse de una sola vez, o dividido en dos periodos de quince días, o tres periodos de quince, ocho y siete días. El trabajador/a tendrá derecho a elegir sus días de vacaciones salvo que las necesidades del servicio se lo impidan. Aún así todos los/las trabajadores/as tendrán derecho a elegir una quincena cuando lo deseen.

Tercero. Las vacaciones comenzarán preferentemente, los días 1 o 16 del mes correspondiente, en su defecto podrán comenzarse en lunes.

Cuarto. Se entregará antes del 1 de mayo a la Mancomunidad un calendario con el turno de vacaciones de cada servicio, con el fin de confeccionar el plan general de vacaciones, para determinar dentro de un servicio los turnos de vacaciones se procederá del siguiente modo:

Se procurará que la distribución de los turnos se haga dentro de cada servicio de común acuerdo con los/las trabajadores/as, de manera que queden cubiertas las necesidades del servicio.

En ningún caso el periodo de vacaciones podrá ser compensado económicamente ni disfrutarse una vez transcurrido el 31 de enero del año siguiente. Salvo los casos previstos en el artículo 38.3 del R.D.L. 1/1995 de 24 de marzo a los que será de aplicación dicho precepto.

Quinto. Si antes del comienzo de las vacaciones, el trabajador/a se encontrara en situación de

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

baja por enfermedad o accidente, se interrumpirán las mismas, efectuándose la oportuna modificación del plan.

Sexto. Cuando dos trabajadores/as de un mismo servicio soliciten el mismo mes o quincena, se procederá por turnos o sorteo en la primera ocasión.

Séptimo. Cuando dos trabajadores/as convivan juntos en matrimonio canónico, civil o de hecho, tendrán derecho a disfrutar las vacaciones en el mismo período, salvo necesidades del servicio.

Artículo 33.- Permisos y licencias retribuidas.

A) El/la trabajador/a, previa justificación adecuada, tendrá derecho a disfrutar licencias retribuidas por los tiempos y causas siguientes:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio o constitución de pareja de hecho, cuando se justifique ésta mediante certificación de su inscripción en el registro correspondiente.

2. Por el nacimiento, acogimiento, o adopción de un hijo, tres días a disfrutar por el padre 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.

3. Por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días cuando el suceso se produzca en la misma localidad y cuatro días cuando sea en distinta localidad.

4. Dos días por traslado del domicilio habitual.

5. Por el tiempo necesario para la asistencia a consultas médicas propias o de familiares hasta el primer grado de consanguinidad y o afinidad o pareja de hecho.

6. Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales durante los días de su celebración.

7. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes derivados de la conciliación de la vida familiar y laboral.

8. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

9. 1. Seis días cada año natural, por asuntos particulares, no incluidos en los puntos anteriores sin que la Mancomunidad pueda denegar el disfrute de los mismos salvo por perjuicio grave, catástrofe o similar. Se disfrutarán de forma continuada o partida en diversos periodos de tiempo a elección del trabajador/a. No se podrá disponer de manera continuada, de más de dos días de asuntos propios. Esta licencia podrá disfrutarse en cualquier época del año a elección del trabajador/a, excepto cuando por acumulaciones de peticiones o necesidad del servicio, sea necesario turno con conocimiento del representante sindical. Estos días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales. Cuando por razones de servicio no se disfrutara de los días de asuntos propios a lo largo del año, podrá concederse hasta el 31 de enero.

9.2. Además de los días de libre disposición establecidos, los-as trabajadores-as, tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales de permiso por asuntos particulares al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Las referencias a “días en este artículo se entienden hechas a días naturales. Todos estos permisos deberán solicitarse por escrito y con al menos 72 horas de antelación.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

10. En el supuesto de parto, las trabajador/a tendrán derecho a los permisos establecidos por la legislación vigente.

11. La trabajador/a, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrá derecho a una hora diaria 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 trabajador/a 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.

12. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la trabajador/a o el trabajador/a tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas 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.

13. El/la trabajador/a que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, persona mayor que requiera especial dedicación o a una persona con discapacidad, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario con un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho el/la trabajador/a 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.

El/la trabajador/a que precise atender al cuidado de un familiar en primer grado, 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.

14. Las trabajador/a embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, por el tiempo necesario para su práctica y previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

15. En los casos en los que las trabajador/a víctimas de violencia de género tuvieran que ausentarse por ello de su puesto de trabajo, estas faltas de asistencia, 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 salud, según proceda.

Las trabajador/a víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a 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.

16.- En caso de enviudar, el/la trabajador/a que tenga hijos o hijas menores de edad o disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales que no desempeñen actividad retribuida y que estén a su cargo tendrá derecho a treinta días naturales, e igual permiso en caso de muerte de un/a hijo/a.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Artículo 34.- Excedencia voluntaria y excedencia forzosa.

1.-Excedencia voluntaria.

a) El/la trabajador/a que haya completado al menos un año de servicio efectivo desde su acceso a la plaza o desde su reingreso al servicio activo podrá acceder a la situación de excedencia voluntaria por interés particular, y en ella no podrá permanecer más de cinco años continuados ni menos de dos. De no solicitarse el reingreso antes del referido plazo de cinco años, se producirá la pérdida de la plaza. Si solicitado el reingreso no se concede éste por falta de puesto vacante con dotación presupuestaria, continuarán en la situación de excedencia voluntaria por interés particular hasta que se produzca la misma. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

b) Procederá declarar en situación de excedencia voluntaria a los/las trabajadores/as cuando se encuentren en servicio activo en cualquier centro de trabajo, o pasen a prestar servicios en organismos o entidades del sector público y no les corresponda quedar en otra situación.

Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia los/las trabajadores/as que ejercen funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

c) Los/las trabajadores/as que se encuentren en excedencia voluntaria conservarán los derechos inherentes a la categoría y antigüedad que tengan en el momento de solicitar la excedencia.

d) Cumplido el período de excedencia y previa solicitud del interesado/a se tendrá derecho preferente a reingresar en aquella vacante de igual o similar categoría profesional a la que se ocupaba con anterioridad. Si el trabajador/a no solicita el reingreso en los plazos máximos quedará extinguida su relación laboral con la Mancomunidad.

No podrá otorgarse la excedencia voluntaria cuando el trabajador/a esté sujeto a expediente disciplinario, y quedará en todo caso subordinada a la buena marcha del servicio.

2.-Excedencia forzosa.

a) El/la trabajador/a pasará a la situación de excedencia forzosa con motivo de su designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

b) Los/las trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen sólo uno de ellos podrá ejercitar ese derecho.

Durante el primer año de duración de cada periodo de excedencia, los/las trabajadores/as en esta situación tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo y a su cómputo a efectos de antigüedad.

Artículo 35.- Incapacidad laboral transitoria.

Durante la situación de I.L.T. cualquiera que sea su causa, los/las trabajadores/as laborales y personal funcionario, podrán percibir el 100 por 100 de sus retribuciones mensuales, a excepción de las percepciones no salariales, desde el primer día de la baja, en función de las condiciones a continuación establecidas:

I - Legitimación.

La presente regulación se establece al amparo de lo establecido por el artículo 9.2 del Real De-

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

creto Ley 20/2012 de 13 de julio, y ha sido objeto de negociación conforme a lo previsto en el artículo 37.1 del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Ley 7/2007 de 13 de abril.

II- Porcentajes de complemento.

Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales, la prestación reconocida por la Seguridad Social será complementada, desde el primer día, hasta alcanzar como máximo el cien por cien de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

Se establecen tres tramos retributivos para los supuestos de incapacidad temporal por contingencias comunes:

A) Complemento retributivo, desde el primer día, hasta alcanzar el cien por cien de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad en los siguientes supuestos:

1. Hospitalización, entendida como un ingreso de más de veinticuatro horas (no siendo suficiente a estos efectos la atención del empleado público en servicios de urgencias hospitalarias).

2. Intervención quirúrgica grave.

3. Enfermedad grave de las contempladas en el anexo I de esta normativa, anexo que se considere como listado de enfermedades graves sin carácter de “numerus clausus”, incluyendo por tanto cualquier enfermedad que se considere grave por parte del facultativo.

4. Embarazo de riesgo o avanzado estado de gestación (entendiéndose por tal el último trimestre del embarazo).

5. Maternidad.

6. Enfermedades altamente contagiosas, con riesgo de epidemia declarado por el Ministerio de Sanidad o con especial incidencia en una administración local concreta.

7. Porcentaje individual de incapacidad temporal por contingencias comunes en el periodo anual precedente inferior al señalado en el anexo II de esta normativa como porcentaje base de referencia.

B) Complemento retributivo hasta el tercer día del cincuenta por ciento de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

Complemento retributivo desde el día cuarto que sumado a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social sea equivalente al setenta y cinco por ciento de las retribuciones antes referidas.

A partir del día vigésimo primero, inclusive, se le reconocerá una prestación equivalente al cien por cien de las mismas retribuciones.

El presente tramo retributivo será de aplicación a los empleados públicos cuyo porcentaje individual de incapacidad temporal por contingencias comunes en el periodo anual precedente se encuentre entre los señalados en el anexo II de esta normativa como porcentaje base de referencia y porcentaje máximo establecido.

C) Complemento retributivo hasta el tercer día del veinticinco por ciento de las retribuciones antedichas.

Complemento retributivo desde el día cuarto que sumado a las prestaciones reconocidas por la Seguridad Social sea equivalente al cincuenta por ciento de de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse al incapacidad.

A partir del día vigésimo primero, inclusive, se le reconocerá una prestación equivalente al setenta y cinco por ciento de las retribuciones referidas anteriormente.

El presente tramo retributivo será de aplicación a los empleados públicos cuyo porcentaje indivi-

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

dual de incapacidad temporal por contingencias comunes en el periodo anual precedente se encuentre por encima del señalado en el anexo II de esta normativa como porcentaje máximo establecido.

III- Cálculo de absentismo individual.

El primer cálculo individual de porcentaje de incapacidad temporal se realizará tomando como referencia los doce primeros meses anteriores a la baja.

Anualmente se revisarán los porcentajes tomando en cuenta los sucesivos periodos.

No se tendrán en cuenta a los efectos del cálculo de estos porcentajes las situaciones de incapacidad temporal derivadas de alguna de las situaciones previstas en los apartados 1 al 6 de la letra A) de la cláusula II de la presente normativa.

El establecimiento de los cálculos del año inicial se realizará mediante un decreto de Alcaldía que podrá ser actualizado mediante el correspondiente recurso de reposición o reclamación previa a la vía laboral, al que se adjuntará certificado médico acreditativo de las circunstancias alegadas.

Con el fin de preservar el derecho a la intimidad de los empleados públicos, tanto para acreditar las causas de baja durante el primer periodo de referencia como para justificar su derecho a percibir el cien por cien de sus retribuciones en caso de incapacidad temporal, por cumplimiento de alguna de las causas previstas en esta normativa, bastará la presentación del informe del médico correspondiente acreditando que se padece algunas de las enfermedades previstas en el anexo I de esta normativa, así como, en su caso, el informe de hospitalización o de intervención quirúrgica, sin necesidad de registro de entrada, ante el responsable de personal o salud laboral del Ayuntamiento.

A estos efectos se faculta expresamente al máximo responsable del personal.

El informe médico original se archivará bajo la custodia del responsable correspondiente, y no se incorporará a ninguna base de datos u otro soporte informático.

En todo caso, la Administración podrá solicitar otro informe médico comparativo si lo estima necesario. La negativa del empleado público a someterse al correspondiente reconocimiento supondrá la pérdida de los correspondientes complementos.

IV- Procedimiento.

Se entenderá que procede el complemento de la letra C de la cláusula II, sin perjuicio de los efectos retroactivos que procedan en caso de acreditarse la procedencia de otro intervalo. En los supuestos de los números 5 y 7 del apartado A) de la cláusula II, se aplicará éste de oficio, sin necesidad de resolución expresa.

Las cantidades complementadas se abonarán mediante un concepto retributivo denominado complemento por compensación de incapacidad temporal.

ANEXO I

Listado de enfermedades graves:

I.- Oncología:

1. Leucemia linfoblástica aguda.
2. Leucemia aguda no linfoblástica.
3. Linfoma no Hodgkin.
4. Enfermedad de Hodgkin.
5. Tumores del sistema nervioso central.
6. Retinoblastomas.
7. Tumores renales.
8. Tumores hepáticos.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

9. Tumores óseos.
10. Sarcomas de tejidos blandos.
11. Tumores de células germinales.
12. Otras neoplasias graves.
- II.- Hematología:
 13. Aplasia medular grave (constitucional o adquirida).
 14. Neutropenias constitucionales graves.
 15. Hemoglobinopatías constitucionales graves.
- III- Errores innatos del metabolismo:
 16. Desórdenes de aminoácidos (fenilcetonuria, tirosinemia, enfermedad de la orina con olor a jarabe de arce, homocistinuria y otros desórdenes graves).
 17. Desórdenes del ciclo de la urea (OTC).
 18. Desórdenes de los ácidos orgánicos.
 19. Desórdenes de carbohidratos (glucognosis, galactosemia, intolerancia hereditaria a la fructosa y otros desórdenes graves).
 20. Alteraciones glicosilación protéica.
 21. Enfermedades lisosomiales (mucopolisacaridosis, oligosacaridosis, esfingolipidosis y otras enfermedades graves).
 22. Enfermedades de los peroxisomas (Síndrome de Zellweger, condrodisplasia puctata, adeno-leucodistrofia ligada a X, enfermedad de Refsum y otros desórdenes graves).
 23. Enfermedades mitocondriales: por defecto de oxidación de los ácidos grasos y de transporte de carnitina, por alteración del DNA mitocondrial, por mutación del DNA nuclear.
- IV.- Alergia e inmunología:
 24. Alergias alimentarias graves sometidas a inducción de tolerancia oral.
 25. Asma bronquial grave.
 26. Inmunodeficiencias primarias por defecto de producción de anticuerpos.
 27. Inmunodeficiencias primarias por defecto de linfocitos T.
 28. Inmunodeficiencias por defecto de fagocitos.
 29. Otras inmunodeficiencias:
 - a. Síndrome de Wiscott-Aldrich.
 - b. Defectos de reparación del ADN (Ataxia-telangiectasia).
 - c. Síndrome de Di George.
 - d. Síndrome de HiperIgE.
 - e. Síndrome de IPEX.
 - f. Otras inmunodeficiencias bien definidas.
 30. Síndrome de disregulación inmune y linfoproliferación.
- V.- Psiquiatría:
 31. Trastornos de la conducta alimentaria.
 32. Trastornos de conducta grave.
 33. Trastorno depresivo mayor.
 34. Trastorno psicótico.
 35. Trastorno esquizoafectivo.
- VI.- Neurología:
 36. Malformaciones congénitas del sistema nervioso central.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

37. Traumatismo craneoencefálico severo.
 38. Lesión medular severa.
 39. Epilepsias:
 - a. Síndrome de West.
 - b. Síndrome de Dravet.
 - c. Síndrome de Lennox-Gastaut.
 - d. Epilepsia secundaria a malformación o lesión cerebral.
 - e. Síndrome de Rasmussen.
 - f. Encefalopatías epilépticas.
 - g. Epilepsia secundaria a enfermedades metabólicas.
 - h. Otras epilepsias bien definidas.
 40. Enfermedades autoinmunes:
 - a. Esclerosis múltiple.
 - b. Encefalomiелitis aguda diseminada.
 - c. Guillain-Barré.
 - d. Polineuropatía crónica desmielinizante.
 - e. Encefalitis límbica.
 - f. Otras enfermedades autoinmunes bien definidas.
 41. Enfermedades neuromusculares:
 - a. Atrofia muscular espinal infantil.
 - b. Enfermedad de Duchenne.
 - c. Otras enfermedades neuromusculares bien definidas.
 42. Infecciones y parasitosis del Sistema Nervioso Central (meningitis, encefalitis, parásitos y otras infecciones).
 43. Accidente cerebrovascular.
 44. Parálisis cerebral infantil.
 45. Narcolepsia-cataplejia.
- VII.- Cardiología:
46. Cardiopatías congénitas con disfunción ventricular.
 47. Cardiopatías congénitas con hipertensión pulmonar.
 48. Otras cardiopatías congénitas graves.
 49. Miocardiopatías con disfunción ventricular o arritmias graves.
 50. Cardiopatías con disfunción cardíaca y clase funcional III-IV.
 51. Trasplante cardíaco.
- VIII.- Aparato respiratorio:
52. Fibrosis quística.
 53. Neuropatías intersticiales.
 54. Displasia broncopulmonar.
 55. Hipertensión pulmonar.
 56. Bronquiectasias.
 57. Enfermedades respiratorias de origen inmunológico:
 - a. Proteínosis alveolar.
 - b. Hemosiderosis pulmonar.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

- c. Sarcoidosis.
- d. Colagenopatías.
- 58. Trasplante de pulmón.
- 59. Otras enfermedades respiratorias graves.
- IX.- Aparato digestivo:
 - 60. Resección intestinal amplia.
 - 61. Síndrome de dismotilidad intestinal grave (Pseudo-obstrucción intestinal).
 - 62. Diarreas congénitas graves.
 - 63. Trasplante intestinal.
 - 64. Hepatopatía grave.
 - 65. Trasplante hepático.
 - 66. Otras enfermedades graves del aparato digestivo.
- X.- Nefrología:
 - 67. Enfermedad renal crónica terminal en tratamiento sustitutivo.
 - 68. Trasplante renal.
 - 69. Enfermedad renal crónica en el primer año de vida.
 - 70. Síndrome nefrótico del primer año de vida.
 - 71. Síndrome nefrótico corticorresistente y corticodependiente.
 - 72. Tubulopatías de evolución grave.
 - 73. Síndrome de Bartter.
 - 74. Cistinosis.
 - 75. Acidosis tubular renal.
 - 76. Enfermedad de Dent.
 - 77. Síndrome de Lowe.
 - 78. Hipomagnesemia con hipercalciuria y nefrocalcinosis.
 - 79. Malformaciones nefrourológicas complejas.
 - 80. Síndromes polimalformativos con afectación renal.
 - 81. Vejiga neurógena.
 - 82. Defectos congénitos del tubo neural.
 - 83. Otras enfermedades nefrourológicas graves.
- XI.- Reumatología:
 - 84. Artritis idiopática juvenil (AIJ).
 - 85. Lupus eritematoso sistémico.
 - 86. Dermatomiositis juvenil.
 - 87. Enfermedad mixta del tejido conectivo.
 - 88. Esclerodermia sistémica.
 - 89. Enfermedades autoinflamatorias (Fiebre Mediterranea Familiar, Amiloidosis y otras enfermedades autoinflamatorias graves).
 - 90. Otras enfermedades reumatológicas graves.
- XII.- Cirugía:
 - 91. Cirugía de cabeza y cuello: hidrocefalia/válvulas de derivación, mielomeningocele, craneos-tenosis, labio y paladar hendido, reconstrucción de deformidades craneofaciales complejas, etc.
 - 92. Cirugía del torax: deformidades torácicas, hernia diafragmática congénita, malformaciones pulmonares, etc.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

93. Cirugía del aparato digestivo: atresia esofágica, cirugía anti-reflujo, defectos de pared abdominal, malformaciones intestinales (atresia, vólvulo, duplicaciones), obstrucción intestinal, enterocolitis necrotizante, cirugía de la enfermedad inflamatoria intestinal, fallo intestinal, Hirschprung, malformaciones anorrectales, atresia vías biliares, hipertensión portal, etc.

94. Cirugía nefro-urológica: malformaciones renales y de vías urinarias.

95. Cirugía del politraumatizado.

96. Cirugía de las quemaduras graves.

97. Cirugía de los gemelos siameses.

98. Cirugía ortopédica: cirugía de las displasias esqueléticas, escoliosis, displasia del desarrollo de la cadera, cirugía de la parálisis cerebral, enfermedades neuromusculares y espina bífida, infecciones esqueléticas y otras cirugías ortopédicas complejas.

99. Cirugía de otros trasplantes: válvulas cardiacas, trasplantes óseos, trasplantes múltiples de diferentes aparatos, etc.

XIII.- Cuidados paliativos:

100. Cuidados paliativos en cualquier paciente en fase final de su enfermedad.

XIV.- Neonatología:

101. Grandes prematuros, nacidos antes de las 32 semanas de gestación o con un peso inferior a 1.500 gramos y prematuros que requieran ingresos prolongados por complicaciones secundarias a la prematuridad.

XV.- Enfermedades infecciosas:

102. Infección por VIH.

103. Tuberculosis.

104. Neumonías complicadas.

105. Osteomielitis y artritis sépticas.

106. Endocarditis.

107. Pielonefritis complicadas.

108. Sepsis.

XVI.- Endocrinología:

109. Diabetes melitus tipo I.

ANEXO II

Porcentajes individuales de incapacidad temporal

Porcentaje base de referencia: 3% del cómputo anual (teniendo como referencia los 365 días del año).

Porcentaje máximo establecido: 10% del cómputo anual (teniendo como referencia los 365 días del año).

Aplicación de tramos:

Apartado A) de cláusula II al personal cuyo porcentaje individual de incapacidad temporal por contingencias comunes en el periodo anual precedente sea inferior al 3%.

Apartado B) de cláusula II al personal cuyo porcentaje individual de incapacidad temporal por contingencias comunes en el periodo anual precedente sea superior al 3% e inferior al 10%.

Apartado C) de cláusula II al personal cuyo porcentaje individual de incapacidad temporal por contingencias comunes en el periodo anual precedente sea superior al 10%.

La Mancomunidad propondrá para su estudio a la Comisión de Seguimiento los casos que estime procedentes.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

CAPITULO VI. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**Artículo 36.- Derecho a protección.**

Todos el personal de la Mancomunidad tendrá derecho a una protección eficaz de la seguridad y la salud en la prestación de sus servicios, de forma que se garantice el ejercicio del derecho al trabajo de una forma digna, seria y segura, que no podrá subordinarse a consideraciones de carácter puramente económicos.

La Mancomunidad vendrá obligada a cumplir las disposiciones contenidas en la Ley de Prevención de Riesgos y demás normativas vigentes en esta materia.

Artículo 37.- Vestuario y material de seguridad.

Los/las trabajadores/as de la Mancomunidad contarán con dos equipos de vestuario, uno de verano y otro de invierno, que les será suministrado por la Mancomunidad.

Sólo tendrán derecho a vestuario los puestos de trabajo cuyas funciones exijan un vestuario especial por razón de seguridad e higiene, uniformidad o por cualquier otro motivo.

Artículo 38.- Protección al embarazo.

Entendemos el embarazo como una función social y no como un tema de única afectación a la mujer.

La trabajador/a gestante tendrá derecho a ocupar durante su embarazo un puesto de trabajo distinto al suyo, siempre que ello sea posible por necesidades del servicio y existencia de puesto vacante, si la prescripción del especialista que atiende su embarazo así lo aconsejara, por lo que el Delegado de prevención, o representante de los/las trabajadores/as propondrá a la Mancomunidad el cambio de puesto de trabajo. Este cambio no supondrá modificación en su categoría, ni merma en sus derechos económicos. Finalizada la causa que motivó el cambio se procederá a su reincorporación a su destino original.

La trabajador/a tendrá derecho a permisos retribuidos para preparación al parto, con un máximo de cuatro horas semanales.

La trabajador/a embarazada tendrá derecho a elegir la fecha de sus vacaciones reglamentarias, si las acumula al permiso por maternidad.

CAPITULO VII. FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO**Artículo 39.- Formación profesional.**

La Formación profesional debe ser considerada como un instrumento válido para la adecuación y conexión necesarias entre las cualificaciones de los/las trabajadores/as y los requerimientos del empleo.

Las partes firmantes reconocen que la formación profesional de los/las trabajadores/as de la Mancomunidad de Servicios “Comsermancha” constituye un objetivo prioritario y fundamental, tanto en su dimensión humana en cuanto sirve de cauce de superación individual y profesional, como en su aspecto técnico que posibilita la adaptación de la estructura organizativa de la empresa al proceso de modernización que el propio concepto de servicio público exige y la sociedad demanda.

Por ello, de acuerdo con lo previsto en el artículo 22 del Estatuto de los/las trabajadores/as y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal fijo o con contrato indefinido tendrá derecho a que se le facilite la realización de cursos de reconversión y capacitación profesional organizados por las Administraciones Públicas y estudios de cualquier otro tipo, previa negociación con el representante sindical firmante del presente Convenio.

Artículo 40.- Apoyo a la formación.

Para facilitar el derecho a la formación, aquellos/as trabajadores/as que cursen estudios académicos y de formación o perfeccionamiento profesional tendrán las siguientes garantías, siempre que las necesidades del servicio lo permitan:

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

- Preferencia en su caso para elegir turno de trabajo.
- Derecho a elegir turno de vacaciones, sólo para hacerlas coincidir con periodos anteriores a exámenes.

- Adecuar el horario de trabajo de manera que éste permita la asistencia al curso de formación.
- Podrán solicitar permisos retribuidos para la concurrencia a exámenes.

No obstante, para poder ejercitar estos derechos será condición indispensable la debida acreditación tanto de estar matriculado como de su regular asistencia y de haber aprobado en el curso anterior al menos el 50% de las asignaturas matriculadas.

Artículo 41.- Formación continuada.

Con el fin de actualizar o perfeccionar los conocimientos de sus empleados públicos y para que redunde en mejoras profesionales y retributivas, la Mancomunidad enviará a sus trabajadores/as a seminarios, mesas redondas, cursos de reciclaje referentes a su especialidad y a cursos de formación específicos.

La asistencia y el acceso a esta formación serán obligatorios y con cargo a los presupuestos de la Mancomunidad.

Los participantes en esta formación disfrutarán de lo siguiente:

- Una reducción de su jornada de trabajo en un número de horas igual a la mitad del tiempo que se dedica a la asistencia a dichas clases.

- Cuando el curso se realice en plena dedicación, la Mancomunidad concederá el consiguiente permiso retribuido por el tiempo de duración justificada que tenga el curso.

Artículo 42.- Formación concertada.

La Mancomunidad directamente o a través de conciertos y convenios con otras administraciones o centros oficiales reconocidos, organizará cursos de perfeccionamiento y reciclaje que permitan la adaptación de los/las trabajadores/as a las modificaciones técnicas sufridas por los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional que aseguren la estabilidad en el empleo en los supuestos de transformación o modificación funcional de los órganos o servicios. El tiempo de asistencia a estos cursos será considerado como de trabajo.

Artículo 43.- Planes de formación.

Anualmente y previa negociación con el representante sindical firmante del presente Convenio se elaborarán planes de formación en los que al menos se contemple:

- Elaboración de objetivos de los planes de formación.
- Definición de prioridades para las distintas categorías o colectivos, tanto de especialización, reciclaje o reconversión.

- Los criterios de selección.

- Elaborar baremos y tipos de cursos.

- La distribución y control de los recursos.

- Programación de cursos específicos.

- Introducción de nuevas tecnologías.

- Programas de formación continuada, reciclaje y perfeccionamiento.

- La determinación de los cursos que han de valorar para la promoción interna y la promoción profesional, teniendo en cuenta el nivel del curso, su contenido y las horas lectivas del mismo.

- Proponer la formalización de Convenios de colaboración con otras entidades públicas o privadas cuando sea necesario para el plan formativo o desarrollo de los cursos.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Artículo 44.- Dotación presupuestaria.

Para que el derecho a la formación sea un hecho, la Mancomunidad incluirá en sus presupuestos una dotación presupuestaria específica dedicada a este fin de 1.600 euros, con la posibilidad en caso de necesidad de ampliación, si fuera posible presupuestariamente, mediante modificación hasta 3.000 euros.

CAPITULO VIII.- ASISTENCIA SOCIAL. JUBILACIONES

Artículo 45.- Fondo de acción social.

Anualmente la Mancomunidad consignará en sus presupuestos una cantidad de 1.500 euros para el ejercicio 2017 con la posibilidad en caso de necesidad de ampliación, si fuera posible presupuestariamente, mediante modificación hasta 5.000 euros y una subida para el resto de los ejercicios, correspondiente al incremento del I.P.C., que será destinada a mejoras sociales de los/as empleados/as y se ajustará a las siguientes prestaciones y cuantías:

1.- Ayudas por natalidad, nupcialidad o sepelio: la ayuda por natalidad consistirá en el abono de 100 euros por el nacimiento de cada hijo. La ayuda por nupcialidad consistirá en el abono de 200 euros al contraer matrimonio. La ayuda de gastos por sepelio de 800 euros en caso de fallecimiento del trabajador/a, cónyuge e hijos menores de 18 años.

2.- Ayudas por disminuidos. Se otorgara una ayuda de 700 euros/año a aquellos/las empleados/as que tengan a su cargo algún familiar (esposa/o hijo/a) disminuido físico o psíquico con imposibilidad total para el trabajo.

3.- Tratamientos médicos de larga duración. En los tratamientos médicos de larga duración y que ocasionen gastos de farmacia al trabajador/a superior a 150 euros/año, se abonará la cantidad, correspondiente al 80 % de lo efectivamente abonado sin superar los 400 euros/año por familia. Se pagará siempre que exista receta médica y prescripción facultativa que demuestre la necesidad del tratamiento y consignación presupuestaria suficiente.

Artículo 46.- Anticipos reintegrables.

Los/las trabajadores/as fijos y eventuales con cargo a plaza tendrán derecho a anticipos por importe de hasta dos mensualidades del sueldo y trienios. Por regla general, el reintegro del anticipo se descontará en la nómina durante 14 mensualidades, si bien, a solicitud del interesado/a podrá ampliarse el plazo hasta 18 mensualidades.

Artículo 47.- Jubilación anticipada.

Para los/las trabajadores/as que opten por la jubilación anticipada entre los 60 y 64 años, la Mancomunidad abonará una compensación equivalente a dos mensualidades de las retribuciones, por cada año que falte para la jubilación forzosa.

A efectos del cálculo de dicha compensación, sólo se tendrá en cuenta el sueldo, trienios, complemento de destino, complemento específico y complemento de productividad que perciba el empleado.

Artículo 48.- Seguro de accidente.

La Mancomunidad contratará con compañía de seguros la correspondiente póliza que cubra esta contingencia, debiendo obrar una copia en poder del representante sindical.

Artículo 49.- Asistencia jurídica.

La Mancomunidad estará obligada a prestar la asistencia jurídica adecuada a sus empleados / as en los supuestos de conflictos surgidos como consecuencia de la prestación de sus servicios.

Concertará póliza de seguro de responsabilidad civil por acciones u omisiones culposas o negligentes de los/las trabajadores/as, siempre y cuando dichos supuestos tengan lugar en el ejercicio de su cometido laboral, de la cual se entregará copia al Representante Sindical.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

CAPÍTULO IX. DERECHOS SINDICALES**Artículo 50.- Derechos Sindicales.**

La Mancomunidad y los/las trabajadores/as, se comprometen a promover las condiciones que permitan el pleno desarrollo de la libertad sindical, reconocida en el artículo 28 de la Constitución Española.

A tales efectos, la actividad sindical de la Mancomunidad será la regulada por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Ley 11/85 de 2 de agosto, Ley 8/80, Estatuto de los/las trabajadores/as y demás normativa vigente en la materia, así como los convenios o acuerdos que se firmen por ambas partes.

Artículo 51.- Sección sindical.

Los Sindicatos legalmente constituidos al amparo de lo previsto en la L.O.L.S. en el ámbito de la Mancomunidad podrán constituir secciones sindicales formadas por el conjunto de sus afiliados.

En el ámbito de la Mancomunidad, la sección sindical tendrá reconocido a todos los efectos plena capacidad de obrar y de negociación a través de sus representantes en defensa de los intereses de los/las trabajadores/as así como de los propios del sindicato al que pertenecen.

Cada Sección Sindical, con presencia en los órganos de representación, dispondrá de un local adecuado provisto de mobiliario y el material de oficina necesario que le permita desarrollar sus actividades.

Artículo 52.- El delegado sindical.

A los efectos del computo de lo establecido en el artículo 10.2 de la Ley 11/85, de Libertad Sindical, serán tenidos en cuenta los/las trabajadores/as de todos los Centros dependientes de la Mancomunidad, según los artículos 1 y 2 del presente CC. Además, deberán ser tenidas en cuenta las jornadas trabajadas por contratados temporales durante el ejercicio.

Corresponderá un delegado sindical a cada Sección que haya obtenido al menos el 10 por 100 de los votos en la elección de los delegados de personal.

Artículo 53.- Crédito horario y bolsa de horas.

1.-A partir de la entrada en vigor del presente acuerdo, el delegado sindical dispondrá de un crédito horario de 20 horas mensuales, dentro de la jornada de trabajo y retribuidas como de trabajo efectivo.

El delegado sindical o miembros de los órganos de representación de un mismo sindicato que así lo manifiesten podrán proceder previa comunicación al señor Presidente a la acumulación de sus respectivos créditos horarios entre ellos.

Asimismo podrán constituirse bolsas de horas sindicales en la forma y modo que a continuación se detallan:

2.- La bolsa de horas será el número total de horas que resulte de la suma de los créditos horarios de todos los representantes sindicales en cómputo anual.

2.1. Constituida la bolsa global de horas sindicales, los delegados sindicales podrán proceder a hacer uso de ellas mediante la correspondiente comunicación por escrito a la Mancomunidad.

2.2. En cualquier caso, para que se produzca una dispensa total de asistencia al trabajo serán necesarias 154 horas mensuales. No obstante y por acuerdo entre la Mancomunidad y el representante Sindical, podrá reducirse el número de horas precisas para dicha dispensa.

Artículo 54.- Delegado de personal.

En el ámbito de la Mancomunidad, el delegado de personal, será el órgano que represente los intereses del conjunto de trabajadores/es en dicho ámbito.

Estará formado por el número de delegados de personal que de acuerdo con la legislación vigente y en relación al número de trabajador/a le corresponda.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Artículo 55.- Derechos, facultades y funciones del delegado de personal.

Sin perjuicio de los derechos, facultades y funciones recogidas en las leyes, al delegado de personal, en su ámbito de actuación, los siguientes:

A) Ser informados por la Mancomunidad:

1. Anualmente, sobre la evolución probable del empleo.

2. Con carácter previo a su ejecución, sobre las reestructuraciones de plantilla y sobre los planes de formación profesional de la misma.

3. En función de la materia que se trate:

3.1. Sobre la implantación o revisión de los sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

3.2. La Mancomunidad y la dirección de los entes autónomos habrán de notificar a la representación legal de los/las trabajadores/as los contratos realizados de acuerdo con la normativa legal vigente.

3.3. Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves del trabajador/a, y en especial los sancionados con despido.

3.4. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ceses e ingresos y los ascensos.

B) Ejercer una labor de vigilancia de las siguientes materias:

1. Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos que en la Mancomunidad y en sus entes autónomos estén en vigor; formulando, en su caso, las acciones legales oportunas.

2. La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los programas de capacitación de los/las trabajadores/as.

3. Las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo.

C) Colaborar con la Mancomunidad en conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la efectividad en el trabajo.

D) El delegado de personal, observará el sigilo profesional en razón de su representación, sobre la documentación de carácter reservado que conozcan por su representación, aún después de cesar en la misma.

E) El representante legal de los/las trabajadores/as velará para que en los programas de selección de personal se cumpla la normativa convenida, se apliquen los principios de no-discriminación y se fomente una política racional de empleo.

F) En todos los Centros de Trabajo dispondrá de un tablón de anuncios, mediante el cual el Representante Sindical pondrá en conocimiento de los/las trabajadores/as toda aquella información que considere de interés general.

G) Emitir informe previo en los supuestos contemplados en los apartados 1.3 y 1.4 del artículo 64, del Estatuto de los/las Trabajadores/as.

H) Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones sobre los que no deban guardar sigilo, en cuanto directa o indirectamente, tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

I) El Representante Sindical, previa petición a la Presidencia, podrá consultar las nóminas y demás documentación relativa a retribuciones y cotizaciones de los/las trabajadores/as. Este derecho no alcanzará, en modo alguno, al acceso a los expedientes personales de los/las trabajadores/as, que únicamente podrán consultarse previa autorización escrita del trabajador/a afectado.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

J) Conocerá previamente las bases de todas las convocatorias vacantes que realice la Mancomunidad, tanto para plazas denominadas fijas, como para las contrataciones que se realicen, siendo su informe no vinculante. Asimismo designará a los vocales representantes de los/las trabajadores/as en los órganos de selección.

K) Será informado trimestralmente sobre el número de horas extraordinarias realizadas en el período anterior, causas de las mismas y medidas adoptadas para su disminución y supresión.

L) Se le otorgará audiencia y capacidad de estudio, propuesta y negociación en lo relativo a cualquier posible variación general o puntual de la jornada de trabajo y horario, así como de aquellos conflictos de entidad y alcance que se susciten, bien tengan carácter general o puntual.

Todo ello sin perjuicio de las funciones asignadas por la legislación vigente y por este convenio al delegados de personal y delegado Sindical.

En cualquier caso, los derechos, facultades y funciones previstas en este artículo se harán extensivos al delegado sindical.

Artículo 56.- Garantías del comité de empresa.

El delegado de personal o delegado sindical no podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, siempre que la sanción se base en la acción del trabajador/a en el ejercicio de su representación.

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, siguiendo el procedimiento establecido en este Convenio, en el que serán oídos, aparte del interesado/a, el delegado de personal y el delegado sindical del sindicato al que pertenezca, en su caso, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en el ámbito de este Convenio. En el supuesto de despido improcedente de representantes legales de los/las trabajadores/as, la opción corresponderá siempre a los mismos, siendo obligada la readmisión si el trabajador/a optase por ésta.

El delegado de personal y delegado sindical poseerán prioridad de permanencia en el Mancomunidad respecto de los demás trabajador/a en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas. Igual criterio se aplicará en los traslados de centro de trabajo o servicio.

No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

Artículo 57.- Derecho de reunión.

1.- Están legitimados para convocar reuniones:

a) Las secciones sindicales legalmente constituidas directamente o a través de su delegado sindical.

b) Cualquier grupo de trabajador/a de la Mancomunidad, siempre que su número no sea inferior al 40 por 100 del total.

2.- Las reuniones se convocarán fuera del horario de trabajo, salvo acuerdo entre la Presidencia y quienes están legitimados para convocar la reunión. En este último caso, sólo podrán concederse autorizaciones hasta un máximo de 36 al año, de las cuales 20 corresponderán a cada sección sindical, proporcionales a los resultados obtenidos en las últimas elecciones sindicales; 12 a la junta de personal y 4 a los grupos de trabajador/a. La convocatoria deberá contener: El orden del día, la hora y el lugar de celebración y la firma de quien esté legitimado para convocar y se presentará con 48 horas de antelación.

En caso de acuerdo para la realización dentro del horario de trabajo, serán garantizados los servicios mínimos que tengan que realizarse durante la celebración de Asambleas.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Artículo 58.- Regulación de Servicios mínimos.

El procedimiento se iniciará con una propuesta del sindicato o sindicatos convocantes y de no ser aceptada ésta, se abrirá el proceso de negociación, pudiendo preverse fórmulas de arbitraje voluntario para solucionar las discrepancias que se planteen.

Con la comunicación de huelga, que se presentará con al menos diez días de antelación, se acompañará una propuesta sindical de servicios mínimos o esenciales que el sindicato o sindicatos convocantes se comprometen a garantizar.

En el plazo de 72 horas la Mancomunidad manifestará su conformidad o disconformidad con lo propuesto. En el caso de producirse disconformidad la Mancomunidad remitirá su contrapropuesta, abriéndose una mesa de negociación al efecto.

En todo caso y ante la posibilidad de desacuerdo, garantizará el funcionamiento de los servicios de registro general y la apertura de los centros de trabajo.

Tanto si existe acuerdo como si no, el decreto que nombre los servicios mínimos y de fin al trámite deberá ser conocido por todos los/las trabajadores/as con al menos veinticuatro horas de antelación a la de comienzo de la huelga.

CAPITULO X. REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 59.- Faltas disciplinarias.

1.-Las faltas cometidas por los/las trabajadores/as en el ejercicio de su cargo podrán ser muy graves, graves y leves.

2.-Son faltas muy graves:

- a) El incumplimiento del deber de fidelidad a la constitución en el ejercicio de la función pública.
- b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad, o cualquier otra condición o circunstancias personal o social.
- c) El abandono del servicio.
- d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.
- e) La publicación o utilización indebida de secretos oficiales así declarados por Ley o clasificados como tales.
- f) La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
- g) La violación de la neutralidad o independencia políticas, 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 al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- j) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- k) La participación en huelgas, a los que la tengan expresamente prohibida por la Ley.
- l) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
- m) Los actos limitativos de la libre expresión de pensamiento, ideas y opiniones.
- n) Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en un período de un año.
- o) Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a la administración o a los administrados.

3.-Son faltas graves:

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

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

- b) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- c) La sustracción o apropiación indebida de bienes o materiales por los empleados cuya cuantía no supere los 400 euros, en caso de superar dicha cantidad la falta será considerada muy grave.
- d) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves de sus subordinados.
- e) La grave desconsideración con los superiores, compañeros o subordinados.
- f) Causar daños graves en los locales, material o documentos de los servicios.
- g) Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.
- h) La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio a la administración o a los ciudadanos y no constituya 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 en provecho propio o de terceros.
- 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 período de tres meses, cuando las dos anteriores hubieren sido objeto de sanción por falta leve.
- m) La grave perturbación del servicio.
- n) El atentado grave a la dignidad de los/las trabajadores/as o de la Administración.
- o) La grave falta de consideración con los administrados.
- p) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horario o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.

4.- Son faltas leves:

- a) El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.
- b) La falta de asistencia injustificada de un día.
- c) La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.
- d) El descuido o negligencia en el ejercicio de sus funciones.
- e) El incumplimiento de los deberes y obligaciones del trabajador/a, siempre que no deban ser calificados como falta grave.

5.- A efectos de lo dispuesto en el presente artículo, se entenderá por mes el período comprendido desde el día primero al último de cada uno de los doce que componen el año.

Artículo 60.- Sanciones disciplinarias.

1.-Por razón de las faltas podrán imponerse las siguientes sanciones:

- a) Despido.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de 6 meses y un día a un año.
- c) Suspensión de empleo y sueldo de 16 días a 6 meses.
- d) Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días.
- e) Deducción proporcional de las retribuciones
- f) Apercibimiento.

2.-Las faltas muy graves podrán ser corregidas con las sanciones señaladas en las letras a) y b) del apartado 1 de este artículo.

3.-Las faltas graves podrán ser corregidas con las sanciones señaladas en las letras b) y c) el apartado 1 de este artículo.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

4.-Las faltas leves podrán ser corregidas con las sanciones que se señalan en las letras d), e) y f) del apartado 1 de este artículo.

En la deducción proporcional de las retribuciones, se tomará como base la totalidad de remuneraciones íntegras mensuales que perciba el trabajador/a en el momento de la comisión de la falta, dividiéndose la misma por 30 y, a su vez, este resultado por el número de horas que el funcionario tenga obligación de cumplir, de media, cada día. La cantidad obtenida será el valor/hora, que habrá de aplicarse al tiempo de trabajo no cumplido por el incumplimiento de la jornada de trabajo.

5.-No se podrán imponer sanciones por faltas graves o muy graves, sino en virtud de expediente instruido al efecto.

6.-Para la imposición de sanciones por faltas leves no será preceptiva la previa instrucción del expediente al que se refiere el apartado anterior, salvo el trámite de audiencia al inculpado/a.

Artículo 61.- Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días; las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la Mancomunidad tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los 6 meses, las impuestas por faltas graves a los 2 meses y las impuestas por faltas leves al mes, salvo que la sanción fuera de despido y existiera sentencia judicial en firme declarando el despido como procedente. El plazo de prescripción comenzará a contarse desde el día siguiente a aquel en que se imponga la sanción.

Artículo 62.- Expediente disciplinario.

1.- Iniciación.

El procedimiento se iniciará siempre de oficio, por acuerdo del órgano competente, bien por propia iniciativa o como consecuencia de orden superior, moción razonada de los subordinados o denuncia.

De iniciarse el procedimiento como consecuencia de denuncia, deberá comunicarse dicho acuerdo al firmante de la misma.

El órgano competente para incoar el procedimiento, podrá acordar previamente la realización de una información reservada.

Será competente para ordenar la incoación del expediente disciplinario el Presidente.

La incoación del expediente disciplinario podrá acordarse de oficio o a propuesta del Jefe el centro o dependencia en que preste servicio el trabajador/a.

En la resolución por la que se incoe el procedimiento se nombrará Instructor, que deberá ser un miembro del Pleno o empleado público, en este último caso, perteneciente a igual o superior categoría del inculpado/a. Cuando la complejidad o trascendencia de los hechos a investigar así lo exija, se procederá al nombramiento de Secretario que en todo caso deberá tener la condición de empleado.

La incoación del procedimiento con el nombramiento del instructor y secretario, se notificará al trabajador/a sujeto a expediente, así como a los designados para ostentar dichos cargos.

Serán de aplicación al Instructor y al Secretario, las normas relativas a la abstención y recusación establecidas en los artículos 28 y 29 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

El derecho de recusación podrá ejercitarse desde el momento en que el interesado/a tenga conocimiento de quienes son el instructor y el secretario.

La abstención y la recusación se plantearán ante la autoridad que acordó el nombramiento, quien deberá resolver en el término de tres días.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Iniciado el procedimiento, la autoridad que acordó la incoación podrá adoptar las medidas provisionales que estime oportunas para asegurar la eficacia de la resolución que pudiera recaer.

No se podrán dictar medidas provisionales que puedan causar perjuicios irreparables o impliquen violación de derechos amparados por las Leyes.

Cuando se incoe expediente disciplinario a algún trabajador/a que ostente la condición de delegado sindical o cargo electo en órgano de representación sindical, deberá notificarse dicha incoación a la correspondiente sección sindical u órgano de representación según proceda a fin de que puedan ser oídos durante la tramitación del procedimiento.

Dicha notificación deberá, asimismo, realizarse cuando la incoación del expediente se practique dentro del año siguiente al cese del inculpado/a en alguna de las condiciones enumeradas en el párrafo anterior.

2.- Desarrollo.

El Instructor ordenará la práctica de cuantas diligencias sean adecuadas para la determinación y comprobación de los hechos y en particular de cuantas pruebas puedan conducir a su esclarecimiento y a la determinación de las responsabilidades susceptibles de sanción.

El instructor como primeras actuaciones, procederá a recibir declaración al presunto inculpado/a y a evacuar cuantas diligencias se deduzcan de la comunicación o denuncia que motivó la incoación del expediente y de lo que aquél hubiera alegado en su declaración.

Todas las dependencias de la Mancomunidad están obligadas a facilitar al Instructor los antecedentes e informes necesarios, así como los medios personales y materiales que precise para el desarrollo de sus actuaciones.

A la vista de las actuaciones practicadas y en un plazo no superior a un mes, contado a partir de la incoación del procedimiento, el Instructor formulará el correspondiente pliego de cargos, comprendiendo en el mismo los hechos imputados, con expresión, en su caso de la falta presuntamente cometida, y de las sanciones que pueden ser de aplicación. El instructor podrá por causas justificadas, solicitar la ampliación del plazo referido en el párrafo anterior.

El pliego de cargos deberá redactarse de modo claro y preciso, en el cargo, en párrafos separados y numerados por cada uno de los hechos imputados al trabajador/a.

El instructor deberá proponer en el momento de elaborar el pliego de cargos, a la vista del resultado de las actuaciones practicadas, el mantenimiento o levantamiento de la medida provisional que, en su caso, se hubiera adoptado.

El pliego de cargos se notificará al inculpado/a concediéndosele un plazo de diez días para que pueda contestarlo con las alegaciones que considere convenientes a su defensa y con la aportación de cuantos documentos considere de interés. En este trámite deberá solicitar, si lo estima conveniente, la práctica de las pruebas que para su defensa crea necesarias.

Contestado el pliego o transcurrido el plazo sin hacerlo, el instructor podrá acordar la práctica de las pruebas solicitadas que juzgue oportunas, así como la de todas aquellas que considere pertinentes. Para la práctica de las pruebas se dispondrá del plazo de un mes.

El instructor podrá denegar la admisión y práctica de las pruebas para averiguar cuestiones que considere innecesarias, debiendo motivar la denegación, sin que contra esta resolución quepa recurso.

Los hechos relevantes para la decisión del procedimiento podrán acreditarse por cualquier medio de prueba admisible en derecho.

Para la práctica de las pruebas propuestas, así como para la de las de oficio cuando se estime

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

oportuno, se notificará al trabajador/a el lugar, fecha y hora en que deberán realizarse, debiendo incorporarse al expediente la constancia de la recepción de la notificación.

La intervención del instructor en todas y cada una de las pruebas practicadas es esencial y no puede ser suplida por la del Secretario.

Cumplimentadas las diligencias previstas se dará vista del expediente al inculpado/a con carácter inmediato para que en el plazo de diez días alegue lo que estime pertinente a su defensa y aporte cuantos documentos considere de interés. Se facilitará copia completa del expediente al inculpado/a cuando este así lo solicite.

El instructor formulará dentro de los diez días siguientes, la propuesta de resolución en la que fijará con precisión los hechos, motivando, en su caso, la denegación de las pruebas propuestas por el inculpado/a, hará la valoración jurídica de los mismos para determinar la falta que se estime cometida, señalándose la responsabilidad del trabajador/a así como la sanción a imponer.

La propuesta de resolución se notificará por el Instructor al interesado/a para que, en el plazo de 10 días, pueda alegar ante el Instructor cuanto considere conveniente en su defensa.

Oído el inculpado/a o transcurrido el plazo sin alegación alguna, se remitirá con carácter inmediato el expediente completo al órgano que haya acordado la incoación del procedimiento, el cual lo remitirá al órgano competente para que proceda a dictar la decisión que corresponda o, en su caso, ordenará al Instructor la práctica de las diligencias que considere necesarias.

3.- Terminación.

La resolución, que pone fin al procedimiento disciplinario, deberá adoptarse en el plazo de diez días desde la recepción de la propuesta de resolución, salvo que dicha resolución sancione con el despido, en cuyo caso podrá hacerse en 30 días.

La resolución habrá de ser motivada y en ella no se podrán aceptar hechos distintos a los que sirvieron de base al pliego de cargos y a la propuesta de resolución, sin perjuicio de su distinta valoración jurídica.

El órgano competente para imponer la sanción podrá devolver el expediente al Instructor para la práctica de las diligencias que resulten imprescindibles para la resolución. En tal caso, antes de remitir de nuevo el expediente al órgano competente para imponer la sanción, se dará vista de lo actuado al trabajador/a inculpado/a, a fin de que en el plazo de diez días alegue cuanto estime conveniente.

El órgano competente para la imposición de sanciones será el Presidente, si bien, si la sanción que se impone es el despido del trabajador/a, deberá ser ratificado por el Pleno.

En la resolución que ponga fin al procedimiento disciplinario deberá determinarse con toda precisión la falta que se estime cometida señalando los preceptos en que aparezca recogida la clase de falta, el trabajador/a responsable y la sanción que se impone, haciendo expresa declaración en orden a las medidas provisionales adoptadas durante la tramitación del procedimiento.

Si la resolución estimare la inexistencia de falta disciplinaria o la de responsabilidad para el trabajador/a inculpado/a hará las declaraciones pertinentes en orden a las medidas provisionales.

La resolución deberá ser notificada al inculpado/a, con expresión del recurso o recursos que quepan contra la misma, el órgano ante el que han de presentarse y plazos para interponerlos.

Si el procedimiento se inició como consecuencia de denuncia, la resolución deberá ser notificada al firmante de la misma.

Las sanciones disciplinarias se ejecutarán según los términos de la resolución en que se imponga, y en el plazo máximo de un mes, salvo que, cuando por causas justificadas, se establezca otro distinto en dicha resolución.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Artículo 63.- Régimen disciplinario para el acoso sexual.

Todo comportamiento o situación que atente contra el respeto a la intimidad y/o contra la libertad de las trabajador/as y trabajador/aes que conlleve conductas de acoso sexual verbales o físicas, serán conceptuados como falta muy grave. Dada la falta de normativa existente podrá seguirse la descripción de sanciones incluida en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social de 7 de abril de 1.988. En los supuestos en que se lleve a cabo sirviéndose de su relación jerárquica con la persona afectada y/o sobre personas con contrato laboral no indefinido o funcionarios/as interinos/as, la sanción se aplicará en su grado máximo.

Los representantes de los/las trabajador/aes/as y el servicio de personal de la empresa velarán por el derecho a la intimidad del/la trabajador/a procurando silenciar su identidad.

CAPITULO XI. COMISION DE SEGUIMIENTO

Artículo 64.- Comisión de seguimiento.

Entre las partes firmantes se crea una comisión de seguimiento que será la encargada de la interpretación y vigilancia de los principios y contenidos del presente Convenio.

Esta Comisión estará constituida por el Presidente de la Mancomunidad, un técnico y representante sindical.

Artículo 65.- Reglamento de la comisión.

La Comisión de seguimiento se constituirá en el plazo máximo de 15 días a partir de la entrada en vigor del presente acuerdo.

Los acuerdos que se adopten tendrán carácter vinculante para las partes firmantes quedando reflejados como tales en el acta de la correspondiente reunión, que suscribirán ambas partes, y se incluirán como parte integrante del convenio colectivo, dándole la correspondiente publicidad.

La comisión de seguimiento podrá convocar a aquellos/las trabajadores/as cuya información pueda considerarse necesaria para clarificar aspectos relacionados con la interpretación del presente acuerdo.

El Presidente de la comisión de seguimiento será el presidente o vocal en quien delegue siendo el encargado de ordenar los debates y convocar las reuniones directamente o a petición del 50 por 100 de sus componentes.

La comisión contará con un secretario, con voz pero sin voto, que será el encargado de redactar las actas, enviar la documentación a sus componentes, preparar las reuniones y promover la documentación necesaria de cada una de las sesiones. Será designado de entre los/las empleados/as públicos a propuesta unánime de la comisión.

Las reuniones ordinarias de la comisión de seguimiento tendrán una periodicidad semestral y se celebrarán los miércoles finales de cada semestre a las 10 horas. La convocatoria será remitida a todos sus miembros incluyendo en ella el orden del día y la documentación necesaria, la cual se remitirá con al menos diez días de antelación con el fin de que pueda ser estudiada por todos sus miembros.

Las reuniones extraordinarias se celebrarán a petición de al menos el 50 por 100 de sus miembros, la cual deberá ir acompañada de la documentación justificativa. El número de reuniones extraordinarias no podrá exceder de dos al semestre.

Para que la Comisión quede válidamente constituida, deberán estar presentes, como mínimo, dos tercios de los miembros representantes de cada una de las partes.

La Mancomunidad estará obligada a facilitar cuanta información sea necesaria para el estudio de los temas a tratar en cada sesión.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Artículo 66.- Funciones de la comisión de seguimiento.

Son funciones de la comisión de seguimiento:

- a) Interpretación de la totalidad del articulado, cláusulas y anexos del presente Convenio.
- b) Actualización de las normas del Convenio, cuando la misma venga determinada por imposiciones legales o acuerdos entre la Mancomunidad y las centrales sindicales.
- c) Seguimiento de lo pactado en el presente Convenio y control de su aplicación.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Del presente convenio colectivo se dará traslado a todos los centros de trabajo dependientes de la Mancomunidad, vocales y jefaturas de servicio y de sección, los cuales responderán de su aplicación en lo que afecte a sus atribuciones.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

La Mancomunidad y las Organizaciones Sindicales editarán el número necesario de ejemplares del Convenio Colectivo para su distribución entre los/las trabajadores/as y Sindicatos firmantes.

DISPOSICIÓN FINAL

En lo no previsto en este acuerdo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los/las Trabajadores/as, Ley 7/85, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, Real Decreto Legislativo 781/86, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local y demás normativa complementaria en la materia para el personal laboral y para el personal funcionario lo establecido legalmente.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Queda derogado el II Convenio Colectivo de la Mancomunidad de Servicios Comsermancha.

Anuncio número 1702

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>

administración autonómica

DIRECCIONES PROVINCIALES

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO CIUDAD REAL

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa IDCQ Hospitales y Sanidad, SLU, para el centro de trabajo Hospital Quironsalud de Ciudad Real y Puertollano, de la provincia de Ciudad Real, presentado a través de medios electrónicos con fecha 30 de abril de 2018, mediante el Registro de Acuerdos y Convenios Colectivos de trabajo (REGCON), por doña Marcela Frycova Cardenas, autorizada por la Comisión Negociadora del citado Convenio, integrada por representantes de la parte empresarial y por parte social a través del Comité de Empresa, y en virtud de requerimiento efectuado por esta dirección provincial, la posterior remisión del texto del Convenio Colectivo, subsanando los defectos detectados en su redacción, presentado a través del REGCON el 24/05/2018; de conformidad con lo previsto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba al texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (B.O.E. del 12 de junio), el contenido del Real Decreto 384/1995, de 10 de marzo, sobre traspaso de funciones y de servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral), el Decreto 81/2015, de 14 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, y el Decreto 99/2013 de 28 de noviembre, por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo, prevención de riesgos laborales y empleo.

Esta dirección provincial de Economía, Empresas y Empleo.

Acuerda:

1º.- Ordenar el registro y la inscripción del texto del Convenio Colectivo de la empresa IDCQ Hospitales y Sanidad, SLU, para el centro de trabajo Hospital Quironsalud de Ciudad Real y Puertollano, de la provincia de Ciudad Real, en el Registro de Convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de esta dirección provincial, siendo su código 13101611012015, con notificación a la Comisión Negociadora.

2º.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Ciudad Real.

Director Provincial, Agustín Espinosa Romero.

II CONVENIO COLECTIVO PARA EL CENTRO DE TRABAJO HOSPITAL QUIRONALUD CIUDAD REAL 2018-2019-2020

De una parte la empresa IDCQ Hospitales y Sanidad, SLU, representada por Antonio Izquierdo con D.N.I.: 70565241-E en representación de la empresa en virtud de apoderamiento.

De otra parte, el Comité de Empresa del centro de trabajo Hospital Quironsalud Ciudad Real de la empresa IDCQ Hospitales y Sanidad, SLU.

Constituidos en Comisión Negociadora, en la representación que ostentan acuerdan el siguiente Convenio Colectivo.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

PREÁMBULO.
DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. -Ámbito funcional:

El presente Convenio colectivo será de aplicación a los trabajadores del Hospital Quironsalud Ciudad Real (en lo sucesivo, Hospital) y a los trabajadores del Policlínico Quironsalud Ciudad Real, y regula las relaciones laborales entre el Grupo Sanitario IDCQ Hospitales y Sanidad, SLU, y su personal laboral que presta servicios en dicho centro de trabajo.

Artículo 2. -Ámbito personal:

Las normas que se contienen en el presente Convenio vendrán a regular las condiciones de trabajo de todo el personal del Hospital Quironsalud Ciudad Real que presta sus servicios en el hospital incluyéndose al personal laboral que presta sus servicios en el centro de trabajo ubicado en Puertollano.

Artículo 3. -Ámbito temporal:

1) Vigencia: El presente Convenio entrará en vigor en el momento de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y sus efectos se retrotraerán a fecha del 1 de enero del 2018. Las tablas salariales (incremento de salario base y plus transporte) entraran en vigor el 1 de enero de 2018; los demás conceptos (plus enfermeros/as, plus fidelidad, conceptos variables y guardias localizadas entraran en vigor en la fecha que se especifica en el presente Convenio).

2) Duración: La duración del presente Convenio se establece desde el día de su publicación en el B.O.P, hasta el 31 de diciembre de 2020.

3) Prórroga y denuncia: Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente Convenio con una antelación de un mes antes del vencimiento del mismo.

Para que la denuncia tenga efecto tendrá que hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte, comunicación que tendrá que registrarse ante la autoridad laboral competente.

No obstante lo anterior, en tanto no se llegue a un acuerdo sobre el nuevo Convenio, se entenderá que el presente se prórroga de forma automática hasta la firma del que lo sustituya. En el plazo máximo de un mes, a partir de la finalización de la vigencia, se procederá a constituir la comisión negociadora del Convenio.

Artículo 4. -Vinculación a la totalidad:

Las condiciones de toda índole pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Si por la autoridad laboral se estimase que algunos de los acuerdos establecidos en el presente Convenio no se ajustara a derecho o se derivase perjuicio para terceros se reconsiderará el contenido del mismo por la Comisión Negociadora, que deberá reunirse para estudiar si cabe su supresión o modificación, manteniéndose la vigencia del resto de lo estipulado o si por el contrario la modificación o supresión de alguna cláusula obliga a revisar todas las condiciones pactadas en el Convenio.

CAPÍTULO I
DERECHOS Y OBLIGACIONES

Artículo 5. -Facultades de la dirección de la empresa.

Son facultades de la dirección de la empresa:

1. La determinación, establecimiento y modificación de las plantillas, así como la ordenación de los recursos, la organización teórica y práctica del trabajo, asignación de funciones, dirección, control y verificación de la actividad laboral, dentro del respeto a la normativa legal vigente, siendo escuchado el

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Comité de Empresa, el cual, en los casos especificados en el Estatuto de los Trabajadores, emitirá el informe preceptivo. En el Capítulo III del presente Convenio se especifica la clasificación del personal.

2. Dirigir la actividad operativa en la forma más adecuada para promover el bienestar y la mejor formación profesional de los trabajadores.

3. Organizar la actividad operativa tendente a mejorar y dignificar las relaciones laborales. Para lo que se promoverá, estimulará y mantendrá la colaboración con sus trabajadores y sus representantes legales.

4. La movilidad y redistribución del personal dentro de los diferentes servicios del centro, con arreglo a las necesidades de la organización empresarial, En todo caso, se respetarán las situaciones personales, concediéndose el necesario periodo de adaptación a su nuevo puesto de trabajo, dentro del mismo grupo profesional.

5. En aquellos casos en los que se requiera por parte de la empresa la realización de un reciclaje previo a la ocupación efectiva del nuevo puesto de trabajo, las horas destinadas a dicho reciclaje serán computadas dentro de la jornada ordinaria del trabajador, salvo que la petición de cambio de puesto de trabajo sea a solicitud del trabajador

Artículo 6. -Obligaciones de la dirección de la empresa.

Establecer un sistema de trabajo de modo que pueda ser realizado por los trabajadores con un rendimiento normal.

Artículo 7.- Derechos y obligaciones de los trabajadores.

1. Derechos de los trabajadores:

a) Trabajo y libre elección de profesión u oficio.

b) Libre sindicación.

c) Negociación colectiva.

d) Adopción de medidas de conflicto colectivo.

e) Huelga.

f) Reunión.

g) Información, consulta y participación en la empresa.

h) El de ocupación efectiva.

i) El de promoción y formación profesional en el trabajo.

j) El de no ser discriminados por razones de sexo, estado, por la edad dentro de los límites marcados por la ley, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de disminución física, psíquica y sensorial, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

k) A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.

l) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

m) El de percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.

n) Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.

o) Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los Convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

p) Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

2. Obligaciones de los trabajadores:

a) El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien delegue.

b) En el cumplimiento de la obligación de trabajar, asumido el contrato, el trabajador prestará al empresario la diligencia y colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, el presente Convenio y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquél en el ejercicio regular de sus facultades. El trabajador y el empresario someterán sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.

c) Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia.

d) Observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten.

e) Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas.

f) No concurrir con la actividad de la empresa, tal y como se establece en el E.T.

g) Contribuir a la mejora de la productividad.

h) Cuantos se deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo.

CAPÍTULO II

EMPLEO

Artículo 8. -Período de prueba.

Se establece un período de prueba para el personal que ingrese a prestar sus servicios en el Hospital. Que será:

1. 6 meses para titulados superiores.

2. 2 meses para titulados de grado medio.

3. 1 mes para Administrativos, Técnicos y resto de personal.

Artículo 9.- Garantía de mantenimiento de plantilla.

Dadas las características y cargas de trabajo del personal del centro, el Hospital se compromete en caso de necesidad a sustituir las vacantes laborales producidas por los distintos permisos (vacaciones, licencias semanales, festivos, I.T., etcétera), siempre garantizando una cobertura mínima por turno y servicio, que se ajuste a la carga de trabajo de cada unidad en el momento que esta se produzca.

Artículo 10- Modalidades contractuales.

Las modalidades contractuales serán las legalmente establecidas en cada momento.

Deberá definirse en todo caso la categoría laboral, de acuerdo a las establecidas en el presente Convenio, el carácter de la contratación, el trabajo a desarrollar y la identificación concreta, exacta y suficiente del objeto del contrato.

En materia de contratación laboral se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo apuestan por un incremento de la contratación indefinida como factor de estabilidad laboral por sus indudables ventajas en diversos órdenes.

Los contratos en prácticas. Las retribuciones correspondientes a esta modalidad contractual serán las que se recogen en la tabla salarial correspondiente al 70% durante el primer año y al 85% durante el segundo de los salarios Convenio de la profesión en práctica.

Los contratos por obra y servicio podrán tener una duración de hasta 3 años. A los efectos previstos en la vigente legislación, dicho contrato se realizara en relación con la identificación de los trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal del Hospital.

Los contratos eventuales o por circunstancias de la producción. En el contrato que se efectuará siempre por escrito se hará constar con precisión y claridad la causa de la contratación. La contratación será comunicada a los representantes de los trabajadores. A su terminación si no se convirtiera en indefinido, el trabajador tendrá derecho a la indemnización que establece el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. La duración de dicho contrato será de un máximo de 6 meses dentro de un periodo de 12 meses.

La contratación de carácter eventual no podrá exceder del 40% de la plantilla de trabajadores fijos. (Exceptuando los contratos de interinidad por sustitución). El Hospital, velará por el acceso efectivo de los trabajadores a tiempo parcial en la formación profesional continua con la finalidad de favorecer su progresión profesional, en iguales condiciones que los trabajadores a tiempo completos.

Contratos de relevo: Se podrán celebrar contratos de relevo, con personal en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, para sustituir al personal que se jubila parcialmente.

Dado que es frecuente que los trabajadores a tiempo parcial quieran ampliar su jornada a tiempo completo aunque sea temporalmente, se establece que en el supuesto de que, por mutuo acuerdo entre la empresa y trabajador, un trabajador con contrato a tiempo parcial acceda temporalmente a una relación a tiempo completo o a tiempo parcial superior al pactado, su contrato a tiempo parcial de origen quedará suspendido hasta que finalice la causa de temporalidad que le ha permitido pasar a tiempo completo o aumentar su jornada, y en este momento, se reanudará el anterior contrato a tiempo parcial de origen. Con la finalidad de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial indefinido, se establece que, todos aquellos trabajadores que quieran pasar de un contrato a tiempo parcial a un contrato a tiempo completo o viceversa, o que quieran ampliar su jornada, formularán solicitud al Hospital.

La empresa durante el año natural siguiente cuando exista una vacante que se ajuste a la solicitud y que comporte la necesidad de una nueva contratación, se ofrecerá a aquel trabajador que, dentro de los solicitantes, sea del mismo grupo profesional o reúna el perfil, las aptitudes y los requisitos exigidos por la empresa para la nueva contratación y lleve como mínimo un año de antigüedad en el Hospital.

También se considerará contrato a tiempo parcial la reducción de la jornada de trabajo y salario equivalente al 50 % por acceder el trabajador debe tener la edad que se regula en el artículo 215 y la Disposición Transitoria Décima del Real Decreto 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. El acceso a la jubilación parcial aparece regulado en el artículo 12.6 del E.T. Estos trabajadores serán sustituidos por un contrato de relevo, según el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

A la finalización de los contratos temporales (excluidos los de interinidad), si los mismos no se transforman en indefinidos, el trabajador recibirá, una indemnización de 12 días de salario por año trabajado.

Artículo 11.- Ingresos y vacantes.

Las vacantes que se produzcan en el Hospital como consecuencia de nueva creación de puestos de trabajo, o por jubilación o cualquier otra causa que genere una vacante definitiva, podrán ser cubiertas por los trabajadores del propio Hospital que hayan manifestado su voluntad de cambio de puesto de trabajo y que reúnan los requisitos de titulación, experiencia y capacidad exigidos al puesto de trabajo.

Para determinar cuál de los solicitantes tiene prioridad se valorará el tiempo de servicios prestados en el Hospital, tanto para movilidad como para promoción interna. Priorizando movilidad sobre promoción interna. En caso de empate éste se resolverá a favor de quien más servicios prestados tenga en la misma categoría a la que se opta en otros centros de trabajo.

La empresa difundirá la existencia de vacantes en un periodo máximo de 10 días desde que se produzca el hecho. Este proceso selectivo tendrá que concluir en un máximo de 30 días.

Las vacantes provisionales y los puestos de especial confianza que conlleven el manejo y utilización de información confidencial y los de dirección, jefatura y otros mandos intermedios, que serán siempre de libre designación y cobertura por parte de la dirección del Hospital. De todo ello será debidamente informado el Comité de Empresa por escrito.

Artículo 12.- Movilidad interna voluntaria.

La movilidad voluntaria dentro del mismo grupo profesional del personal se realizará cuando exista vacante. Las bases y características que rijan este proceso serán las establecidas por una Comisión que se formará para fijar los criterios de dichas vacantes.

Esta Comisión de Movilidad estará compuesta por 3 representantes de la empresa y 2 representantes del Comité de empresa.

La publicidad de estos procesos se realizará en el tablón de anuncios del centro.

Los trabajadores que se presenten a un proceso de movilidad voluntaria y cambien de turno o mejoren su contrato como consecuencia de ese proceso, no podrán presentarse a las próximas convocatorias de movilidad voluntaria, siempre y cuando no haya transcurrido doce meses desde su movilidad.

Bases que deben acreditarse por este orden:

1. Antigüedad.
2. Cualificación personal y formación.
3. Circunstancias personales por conciliación de la vida familiar y laboral.
4. Contrato y jornada laboral.

Artículo 13.- Movilidad funcional.

La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.

La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso,

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

si a ello no obsta lo dispuesto en Convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción social. Mediante la negociación colectiva se podrán establecer períodos distintos de los expresados en este artículo a efectos de reclamar la cobertura de vacantes.

El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubiera establecido en Convenio colectivo.

CAPÍTULO III CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 14.- Clasificación del personal por sus funciones.

En razón de la función que desempeña el personal se clasifica en:

Personal de Dirección y Supervisión.

Personal de Servicios Asistenciales.

Personal de Servicios Administrativos.

1) Bajo la denominación de Personal de Dirección y Supervisión se engloba a los empleados que, con cualquier denominación, titulación o categoría profesional, ocupan un puesto de trabajo al que se le asigna mayoritariamente funciones de dirección y supervisión.

2) Bajo la denominación de Personal de Servicios Asistenciales se engloba a los empleados que con cualquier cargo, titulación o categoría profesional ocupan un puesto de trabajo al que se le asignan mayoritariamente funciones de tipo asistencial.

3) Bajo la denominación de Personal de Servicios Administrativos se engloba a los empleados que con cualquier cargo, titulación y categoría profesional ocupan un puesto de trabajo al que se le asignan, mayoritariamente funciones de tipo administrativo.

Artículo 15.- Clasificación del personal por su cargo.

En razón al cargo confiado el Personal Directivo y de Supervisión, cuya actividad queda regulada por este Convenio, se clasifica en:

- De mando superior.

- De mando intermedio.

1) Se considera personal de alta dirección y consejo aquel al que se le han confiado alguno de los cargos que, a título indicativo se numeran seguidamente: Consejero Delegado, Director General, Administrador, etcétera. Y cualquier otro que con otra denominación, signifique el desempeño de cargo de máximo nivel de responsabilidad en la gestión del centro asistencial.

2) Se considera Personal de mando superior aquel al que se le han confiado algunos de los cargos que, a título indicativo se numeran seguidamente: Director Asistencial, Director Médico, Director de

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Enfermería, Director Administrativo, Económico-Financiero o de Gestión. Y cualquier otro que, aún con otra denominación signifique el desempeño de un cargo del primer nivel de responsabilidad delegada en la gestión del centro asistencial.

3) Se considera personal de mando intermedio, aquel al que sea confiado alguno de los cargos que, a título indicativo, se numeran seguidamente: Jefe de Servicio, de Unidad, de Negociado, etcétera, y cualquier otro que, aun con otra denominación, signifique el desempeño de un cargo de tercer nivel (y sucesivos) de responsabilidad delegada en la gestión del centro asistencial.

Artículo 16.- Personal sanitario.

En razón de la titulación y la formación de cada empleado, así como por la función y el puesto de trabajo para el que ha sido contratado, el personal cuya actividad queda regulada por Convenio, se clasifica en los siguientes grupos profesionales:

A.- Licenciados/graduados.

Son los graduados superiores que, provistos de su correspondiente titulación y con capacidad legal para el ejercicio de su profesión, desarrollan con responsabilidad e iniciativa, las actividades encomendadas al puesto de trabajo y función para los que fueron contratados.

B.- Diplomados/graduados.

Son los graduados medios que, provistos de su correspondiente titulación y con capacidad legal para el ejercicio de su profesión desarrollan con responsabilidad e iniciativa las actividades encomendadas al puesto de trabajo y función para las que fueron contratados.

C.- Técnico Superior especialista.

Son los empleados que, con una formación profesional específica, según la función, poseen los conocimientos y la experiencia necesarios y acreditados, para desarrollar, con responsabilidad e iniciativa, actividades encomendadas al puesto de trabajo y función para los que fueron contratados.

D.- Técnico Medio auxiliar.

Son los empleados que, con una formación profesional específica, según la función, poseen los conocimientos y la experiencia necesarios y acreditados, para desarrollar, con responsabilidad e iniciativa, actividades encomendadas al puesto de trabajo y función para los que fueron contratados.

E.- Personal no titulado.

Son los empleados que desempeñan, por indicación del personal del que dependen, tareas rutinarias encomendadas al puesto de trabajo y función.

Artículo 17.- Personal no sanitario.

Personal Administrativo.

Técnicos titulados no diplomados:

Son los empleados que, con una formación profesional específica, según la función, poseen los conocimientos y la experiencia necesarios y acreditados, para desarrollar, con responsabilidad e iniciativa, actividades encomendadas al puesto de trabajo y función para los que fueron contratados.

CAPÍTULO IV

JORNADA DE TRABAJO, VACACIONES Y PERMISOS

Artículo 18.- Jornada laboral.

Con carácter general, se establece una jornada laboral en cómputo anual de:

1708 horas para el año 2018.

1701 horas para el año 2019.

1687 horas para el año 2020.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Cómputo horas de trabajo efectivo para todo el personal sin que necesariamente se compense económicamente la posible variación, cualquiera que sea su categoría profesional y puesto de trabajo.

Los horarios de los diferentes turnos se ajustarán a dicha cantidad de horas de trabajo efectivo mensualmente con un margen de 12% de variación mensual que se compensara a lo largo del año.

La empresa y los representantes de los trabajadores negociarán para regular situaciones atípicas que puedan surgir en jornadas especiales, con sus descansos correspondientes.

Todo aquel personal que por cualquier circunstancias no alcanzara las horas de trabajo efectivo previstas para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio, no se verá afectado por las reducciones recogidas en el presente Convenio en modo alguno, no teniendo derecho a compensación alguna.

Los horarios y turnos de trabajo por unidad y categoría serán establecidos por la dirección del Hospital con carácter mensual, y serán dados a conocer con un mes de antelación a dicho mes a los trabajadores y a sus representantes, si bien podrán ser modificados por aquellas alteraciones lógicas derivadas de las necesidades cambiantes del servicio y de las incidencias que recaigan sobre el mismo, de manera excepcional, con una antelación de cinco días.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquélla.

Los trabajadores librarán un día y medio ininterrumpido correspondiente al descanso semanal obligatorio, preferentemente en fines de semana en aquellos servicios que sea posible. Deberá mediar un mínimo de doce horas entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente, y se procurará el disfrute de doce festivos anuales en las fechas establecidas por la Consejería de Trabajo y Empleo de Castilla-La Mancha y dos festivos en la fecha fijada por los respectivos Ayuntamientos en aquellos servicios que sea posible.

Artículo 19-Preferencia cambio de turno.

Los trabajadores que lleven prestando sus servicios durante más de dos años consecutivos en el servicio nocturno, tendrán derecho sobre cualquier otro nuevo trabajador a ocupar un puesto de trabajo en el servicio diurno que quede vacante en su misma categoría laboral, para lo cual la empresa vendrá obligada a ofertar el cambio de puesto de trabajo antes de proceder a nuevas contrataciones

Artículo 20.- Interrupción por descanso.

El personal que efectúa un horario continuado de más de seis horas, tendrá derecho a un descanso retribuido de veinticinco minutos dentro de su jornada diaria según la organización.

Artículo 21. -Vacaciones.

Todos los trabajadores afectados por este Convenio disfrutarán obligatoriamente de un periodo de vacaciones retribuidas treinta días naturales, o la parte proporcional que corresponda en el supuesto de no haber completado un año de servicio en el momento de su disfrute, preferentemente en los meses de junio, julio, agosto y septiembre. Las vacaciones podrán repartirse en semanas o quincenas, siendo a elección del trabajador al menos quince de los días, el resto se fijaran de común acuerdo entre el empresario y trabajador.

Como mínimo con tres meses de antelación al inicio del primer turno de vacaciones, la dirección del Hospital fijará el número de trabajadores que disfrutarán mensualmente de las vacaciones, debiendo comunicárselo a la representación de los trabajadores.

Las vacaciones podrán disfrutarse en un solo periodo. O en dos fracciones de quince días, siempre que haya acuerdo entre las partes. El fraccionamiento de las vacaciones o la voluntad de disfrutarlas fuera del periodo junio-septiembre deberán comunicarse a la empresa con un mes de antelación.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Los trabajadores que no hubiesen completado un año de servicio tendrán derecho a un número de días proporcional al tiempo de servicio prestado, computándose a estos efectos a razón de 2,5 días por mes completo trabajado. De resultar alguna fracción de este cómputo, se fijará el número de días por exceso.

En todo caso, el calendario de vacaciones se aprobará con una antelación de al menos dos meses al inicio del primer turno, estableciéndose un sistema rotatorio de turno de vacaciones que tenga en cuenta la rotación anual en elección de disfrute, de forma que quien haya disfrutado de la rotación solicitada un año quedará relegado en la elección de turno si existiese coincidencia con otro trabajador.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 22. -Permisos retribuidos.

Por el tiempo que se indica, la empresa concederá licencias retribuidas a todo el personal de plantilla que las solicite, cuando medien las siguientes causas:

1. Dos días naturales por nacimiento, adopción de hijo o acogimiento.
2. Tres días naturales, en caso de fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días y en caso que sea con desplazamiento fuera de provincia serán cinco días.
3. Tres días naturales, en casos de enfermedad grave, hospitalización superior a 24 horas, intervención quirúrgica con más de un día de hospitalización, o cuidados asistenciales especiales en el domicilio del enfermo, para el caso de los parientes relacionados en el párrafo anterior. Dichos días se conceden con el objeto de dedicarlos al cuidado y asistencia del familiar enfermo. Este permiso se podrá disfrutar mientras dure el hecho causante y de forma continua. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de cuatro días.
4. Dos días naturales, en caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
5. La licencia en caso de matrimonio es de quince días naturales, acumulables al periodo de vacaciones. Tendrán derecho igualmente a este permiso las uniones estables de pareja que se constituyan, a partir de la firma del presente Convenio. Será necesaria la presentación a la empresa de la oportuna certificación administrativa expedida por el Registro de parejas de hecho, en la que conste la fecha de la resolución por la que se acuerda su inscripción.
6. Un día por traslado de su domicilio habitual.
7. Un día por razón de boda y de padres, hijos, hermanos, ampliable a dos, si la celebración de la misma se llevara a efecto en provincia distinta del domicilio del centro de trabajo.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

8. El tiempo indispensable para someterse a exámenes cuando el trabajador curse con regularidad estudios, oficiales, para la obtención de un título académico o profesional; para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, tales como citaciones, exhortos, juicios, etc. Dichas ausencias deberán ser justificadas con posterioridad con el correspondiente documento.

9. Por todo el tiempo de duración de los cursos de formación a los que el trabajador tenga que asistir por indicación de la empresa o en interés de ésta.

10. Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica por razón de enfermedad propia, debiendo justificarse.

11. Por el tiempo indispensable para acompañar hijos menores a consulta médica y a padres en caso de consulta de urgencia y consulta de especialización.

12. Dos días anuales por asuntos propios retribuidos, no pudiendo coincidir su disfrute por más de un trabajador por servicio. En el caso de que la actividad del servicio lo permita se podrá conceder a más trabajadores de un mismo servicio, sin poder unirlos a las vacaciones ni en periodo de verano (de junio a septiembre).

13. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

14. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

15. Se favorecerá siempre que sea posible un cambio de turno de trabajo sobre la planificación mensual al trabajador, por la celebración de comuniones o bautizos de hijos y nietos, para disfrutarse en la fecha de celebración.

En todos los casos reseñados anteriormente, el trabajador justificará documentalmente, su petición.

Acumulación de permisos de paternidad/maternidad/lactancia con vacaciones:

Posibilidad de acumularlo aun habiendo finalizado el año natural.

Artículo 23. -Permisos sin remuneración.

Los trabajadores con una antigüedad en la empresa de al menos un año, podrán solicitar un permiso sin sueldo por año natural, que tendrá una duración mínima de treinta días y máxima de noventa.

Durante este tiempo, el contrato de trabajo permanece en suspenso y, en consecuencia, se mantiene en vigor la prohibición de concurrencia establecida en el artículo 21.1 del Estatuto de los Trabajadores. Por lo tanto, este permiso no podrá ser utilizado para prestar servicios en establecimientos o centros sanitarios, ni labores que directa o indirectamente pudieran ser de la competencia del centro. Dicho permiso, que no será computable a efectos de antigüedad, será concedida por la empresa en función de las necesidades del servicio.

El trabajador deberá solicitar el permiso con, al menos, treinta días de antelación a la fecha de inicio. La empresa dispone de un plazo de cinco días desde la solicitud, para notificar al trabajador su decisión, debiendo motivar ésta en el caso de denegación.

Una vez concedido el permiso, el trabajador no podrá solicitar uno nuevo hasta pasados doce meses desde su reincorporación.

Artículo 24. -Reducciones de jornada.

24.1 Lactancia.

Las personas trabajadoras, padre o madre, tendrán derecho a una reducción de una hora en su trabajo, cuando lo destinen a la lactancia de un hijo/a menor de nueve meses. Esta reducción la po-

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

drán aplicar al principio, al final o en medio de la jornada, o dividirla en dos fracciones de media hora. La madre o padre podrá sustituir, voluntariamente la hora de reducción de jornada para la lactancia por la acumulación en jornadas completas por un total de 20 días naturales que se acumularán a la suspensión por maternidad.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

24.2 Guarda legal.

Cualquier trabajador que tenga a su cuidado algún menor de 12 años ó alguna persona con discapacidad física, psíquica o sensorial y siempre que no ejerza otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción dentro de su jornada diaria y ordinaria de trabajo como mínimo de un octavo y un máximo de la mitad de la jornada, con la disminución correspondiente del salario.

-Reducción de jornada por razones de guarda legal: hasta los menores de 12 años.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter pre adoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Por Convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Artículo 25. -Excedencias.

1. Excedencia voluntaria:

El trabajador con, al menos, un año de una antigüedad en la empresa, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a 4 meses, ni superior a cinco años.

La solicitud de la excedencia se cursará por escrito a la Dirección del Hospital con una antelación de un mes a la fecha de su inicio, resolviéndose por escrito, dentro de los quince días siguientes a la solicitud.

El trabajador/a con contratación indefinida, tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante los seis primeros meses de disfrute de la excedencia, condicionada a no ejercer actividad alguna tanto por cuenta ajena como propia dentro del mismo sector al desarrollado en el Hospital dentro de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, siendo obligatoria la presentación tanto de la vida laboral como certificado de servicios prestados antes de la reincorporación. Se exceptuará de esta condición en caso de traslados laborales de cónyuges o parejas de hecho con la aportación del justificante del traslado.

El trabajador/a deberá de comunicar su intención de reingresar en la empresa con una antelación de, al menos, un mes a la fecha de expiración del plazo por el que se concedió la excedencia.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

2. Excedencias por cuidados familiares:

Excedencia para cuidado de hijos o personas dependientes:

Máximo de tres años para cuidado de hijos.

Máximo de dos años para cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida. Cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

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

El indicado período de tres años, se contará a partir de la fecha del nacimiento sin que ello signifique que la excedencia haya de pedirse inmediatamente después de haber tenido lugar el nacimiento. Así, el trabajador podrá obtener y disfrutar de la excedencia en tanto el hijo no cumpla los tres años de edad, fecha tope para disfrutarse; pero será libre para solicitarla en cualquier fecha dentro del indicado período y hasta dicha fecha límite. En el caso de adopción o acogimiento la duración máxima de tres años empezará a contar desde la fecha de resolución judicial o administrativa, independientemente de la edad del hijo.

Reserva de puesto para ambas excedencias: 1 año. Transcurrido dicho plazo de reserva quedará referido a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

En ambos casos, si dos o más trabajadores de un mismo servicio generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas del funcionamiento del Hospital.

Asimismo, cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a nuevo período de excedencia el inicio de la misma dará fin al que en su caso, se viniera disfrutando.

El período de excedencia por cuidado de hijos/familiares, será compatible a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a los cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Dirección del Centro, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Traslado o excedencia por violencia de género: derecho a traslado (considerado forzoso), derecho a excedencia (sin plazo máximo).

Todos los trabajadores incluidos en el ámbito del presente Convenio Colectivo tendrán derecho a situarse en excedencia forzosa en los términos y condiciones que estipula y contempla la legislación laboral común vigente.

3. Excedencia especial.

Excedencia especial por incapacidad:

El trabajador enfermo en situación de incapacidad temporal pasará a excedencia especial cuando agote el plazo máximo de permanencia en dicha situación, según la normativa vigente y siempre que comunique la resolución a la empresa.

El excedente deberá solicitar el reingreso al servicio activo dentro de los treinta días siguientes al del alta definitiva por enfermedad y/ o por resolución del E.V.I. De no hacerlo así causará baja definitiva, salvo que en el mismo plazo solicitara excedencia voluntaria.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Al finalizar la excedencia, el trabajador se ha de reincorporar automáticamente a la primera vacante de un puesto de trabajo con las mismas condiciones que tenía antes.

CAPÍTULO V

MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 26. - Preaviso de cese.

El personal que desee cesar voluntariamente en el Hospital con contrato temporal o indefinido superiores a 12 meses, lo debe comunicar con un plazo de quince días naturales. En los contratos no indefinidos, o menores de un año, el plazo del preaviso será proporcional al tiempo previsto del contrato, siendo la proporción de un día por mes de contrato, y como mínimo se establece dos días para la comunicación. El incumplimiento del plazo de preaviso ocasionará una deducción en la liquidación laboral de la remuneración correspondiente a los días que se haya retrasado el preaviso. La notificación del cese se realizará mediante solicitud escrita que el trabajador firmará por duplicado. El trabajador debe quedarse uno.

El trabajador/a tendrá derecho a percibir su liquidación en la fecha en que cause baja.

Igualmente será requisito imprescindible que en los contratos superiores a doce meses tanto la empresa como el trabajador o trabajadora efectúen un preaviso mínimo de 15 días a la fecha prevista del cese o extinción de la relación laboral. Se establece una penalización de 1 día del salario total por cada día de demora de dicho preaviso.

Asimismo la empresa se compromete, en casos de despidos objetivos por amortización de puestos de trabajo o por alguna otra causa de las previstas en el presente Convenio y/o Estatutos de los Trabajadores, a ponerlo en conocimiento de los representantes de los trabajadores, para que puedan realizar las gestiones que consideren oportunas.

Artículo 27. - Jubilación.

Jubilación Parcial.

Se establece para el personal afectado por este Convenio, siempre que el mismo reúna los requisitos exigidos para devengar las prestaciones pasivas correspondientes a la Seguridad Social, la jubilación voluntaria.

El Hospital, concederá el acceso a las jubilaciones parciales para todos los trabajadores que lo soliciten que, cumpliendo las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación, conforme a la jubilación vigente que regule en cada momento. Los trabajadores interesados en acceder a la jubilación parcial deberán comunicarlo al menos, con tres meses de antelación a la fecha prevista.

La totalidad de las horas de trabajo que anualmente se deban realizar una vez concedida la reducción de jornada, se fijarán de mutuo acuerdo entre el Hospital y el trabajador siempre respetando la normativa vigente en cada momento.

CAPÍTULO VI

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

Artículo 28. -Derechos de representación colectiva.

Sin perjuicio de los derechos concedidos por las leyes, los miembros del Comité de Empresa podrán trasvasar y acumular, entre ellos, las horas mensuales del crédito horario.

Artículo 29.- Comité de empresa

La representación colectiva de los trabajadores se efectuará a través del Comité de empresa, que se constituirá con arreglo, en todo caso, a la legislación vigente.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sus derechos, obligaciones y garantías se regirán por lo establecido en el título 2 del Estatuto de los Trabajadores, si bien entre otras se les reconocen las siguientes funciones y derechos:

a. Ser informados trimestralmente por la dirección de la empresa sobre la evolución reciente y probable de sus actividades económicas del sector hospitalario, situación de la misma y evolución del empleo.

b. Conocer el balance, memoria y cuenta de resultados de la empresa, anualmente, o en los periodos en que los mismos se emitan oficialmente, si son más breves.

c. Participar en la implantación y gestión del Fondo Social en el caso de que la empresa, de acuerdo con el Comité, decida crearlo, en los términos que se determinen en el seno de la Comisión Paritaria.

d. Conocer los modelos de contrato escrito que se utilicen en la empresa.

e. Las horas empleadas por el Comité de empresa, en reuniones convocadas por la dirección de la empresa, que se establezcan, serán en todo caso retribuidas, sin computarse dentro del crédito de horas sindicales. Quedan exceptuadas de tal consideración las reuniones periódicas que se establezcan entre ambas partes las cuales computaran dentro del crédito de horas sindicales

f. No se computará dentro del crédito de horas sindicales siendo también retribuidas, las que se utilicen en la asistencia a las reuniones de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, cuando forme parte de la misma.

g. Al Comité de empresa se le reconoce derecho a expresar con entera libertad sus opiniones en el interior de la empresa en materias propia de su representación sindical, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, así como la libertad en el ejercicio del cargo, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

h. Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la misma.

i. Se reconoce al Comité de Empresa o delegados de Personal capacidad procesal para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

j. Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto o Delegados de Personal, observarán sigilo debido en las materias de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

k. El Comité de Empresa o Delegados velarán no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexos y fomento de una política racional de empleo.

l. Los trabajadores que ejerzan funciones sindicales en cargos electivos de ámbito provincial, autonómico o estatal pueden solicitar a la empresa su pase a situación de excedencia, mientras dura el ejercicio de su cargo representativo, con reserva de puesto de trabajo debiendo incorporarse en el plazo de treinta días naturales a partir del cese de su cargo con preaviso de 15 días como mínimo, respecto a las fecha de reincorporación.

m. Cada miembro del Comité de empresa dispondrá para el ejercicio de sus funciones de representación, de un crédito de horas mensuales retribuidas con arreglo a la siguiente escala:

Hasta 100 trabajadores/as: 20 horas.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

De 101 a 250 trabajadores/as: 20 horas.

De 251 a 500 trabajadores/as: 30 horas.

n. Podrán ser acumuladas anualmente hasta la totalidad de las horas sindicales de los miembros del comité de empresa de un mismo sindicato de igual manera que las horas que en el estatuto de los trabajadores se estipula para los delegados de personal, en uno o varios miembros. Para tal efecto tan sólo será necesaria la cesión anual por escrito del miembro o miembros que las ceden, a favor de que miembro las ceden y la comunicación a la empresa.

CAPÍTULO VII

FORMACIÓN PROFESIONAL

Artículo 30. -Principios generales.

A fin de alcanzar una formación profesional adecuada y permanente de todo el personal, la empresa se compromete a la mejora y capacitación profesional de sus trabajadores y a su adecuación técnica a las funciones que deben desempeñar, mediante formación teórica, técnica y clínica, explicación de casos prácticos y sus implicaciones en el desarrollo de la actividad profesional, según necesidad del sistema de calidad y siempre en función de la rotación del personal.

-Formación durante permisos y excedencias: derecho a cursos de formación durante los permisos de maternidad, paternidad, y excedencias por motivos familiares.

La empresa se compromete a realizar una programación anual de formación para el personal.

CAPÍTULO VIII

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 31. -Principios generales.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber de la empresa en la protección de los trabajadores a su servicio frente a los riesgos laborales. La empresa deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Igualmente la empresa está obligada a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias a todos los trabajadores. Corresponde a cada trabajador velar por el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso se adopten.

Artículo 32. -Participación de los trabajadores:

a) Delegados de prevención. Su nombramiento, competencias y facultades serán los definidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

b) Comité de Seguridad y Salud Laboral. Órgano paritario y colegiado de representación destinado a la consulta periódica sobre las actuaciones en materia de prevención de los riesgos laborales. Dicho Comité se reunirá siempre que se necesite para tratar asuntos englobados en las funciones citadas y, en todo caso, con carácter trimestral.

Artículo 33. -Reconocimiento médico.

El trabajador, a su ingreso en el Hospital y posteriormente con periodicidad anual, tendrá derecho a una revisión médica por cuenta de la empresa, en función de los factores de riesgo a que estuviera expuesto con motivo del trabajo.

Por la repercusión que las condiciones de trabajo pudieran tener sobre la salud de los trabajadores, los reconocimientos médicos se realizarán según indique el protocolo de vigilancia de la salud. Es-

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

tas medidas se llevarán a cabo respetando en todo caso el derecho a la intimidad y a la dignidad del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Artículo 34. -Ropa de trabajo y equipos de protección colectivos e individuales.

El Hospital está obligado a:

- Facilitar un uniforme al año a todos los trabajadores/as y un par de calzado. El trabajador/a estará obligado a usar durante la realización de su trabajo la ropa facilitada por la empresa así como de su cuidado. El trabajador entregará la ropa de trabajo a la empresa para que ésta proceda a su lavado y planchado.

- Proporcionar los medios y equipos de protección colectiva e individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios (artículo 17 LPRL). Igualmente y en aplicación de lo dispuesto en el artículo 10 del R. D 773/1997, los trabajadores/as, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario/a, deberán utilizar y cuidar correctamente los equipos de protección individual.

Artículo 35.- Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Es el órgano de participación, paritario y colegiado de representación, destinado a la consulta periódica sobre las actuaciones en el Hospital en materia de prevención de riesgos laborales, y se regirán por la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

El Comité estará formado por los Delegados/as de Prevención, de acuerdo a la escala expuesta en el artículo 35 de la Ley 31/1995, y por un número igual de representantes del Hospital.

Los Comités de Seguridad y Salud tendrán las competencias y facultades que se recogen en el artículo 39 de la LPRL y el artículo 16.2 del RSP.

A fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en la LPRL se podrá acordar la realización de reuniones conjuntas de los Comités de Seguridad y Salud.

Con la idea y planteamiento de dotar de mayor coordinación, control, seguimiento y vigilancia al cumplimiento del Convenio, en materia de seguridad y salud, se constituirá el Comité Central de Seguridad y Salud, órgano, paritario y colegiado de participación y representación, en el ámbito del Convenio, que tendrá las siguientes competencias:

Elaboración de un catálogo de derechos y deberes de los trabajadores/as en materia de salud laboral.

Elaboración de un plan de formación de salud laboral en función de las necesidades formativas.

Realización de acciones tendentes a promover la difusión y conocimiento sobre la legislación de prevención de riesgos laborales.

Establecer, un catálogo de puestos para discapacitados y adaptación de los mismos.

Dictamen y consulta sobre recursos humanos, materiales y determinación de medios en esta materia.

Asesoramiento técnico a la empresa y representantes de los trabajadores/as.

Analizar y dar su conformidad a las actuaciones del Hospital que posibiliten su adecuación a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y a su ámbito de actuación.

Vigilancia de las obligaciones asignadas por dicha ley a la empresa, especialmente en materia de:

Diseño y aplicaciones de planes y programas de actuación preventiva.

Participación en los servicios de prevención.

Evaluación de los factores de riesgo.

Adopción de medidas y asistencia para la correcta información y formación de los trabajadores/as.

Vigilancia de la salud de los trabajadores/as a través de reconocimientos médicos específicos en

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

función de los riesgos, investigación de las causas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, análisis de ergonomía del puesto de trabajo, investigación sobre causas de absentismo por enfermedad profesional y atención médica.

Elaboración del mapa de Riesgos Laborales, estableciendo planes de prevención, seguimiento y evaluación de los mismos.

Investigación y determinación de las enfermedades profesionales, detección y control de actividades potencialmente peligrosas.

Estudios de epidemiología laboral.

Protección específica de la gestación y del período de lactancia.

Artículo 36. Cambio de servicio durante el embarazo.

Cuando el desempeño del trabajo habitual suponga riesgo para la mujer embarazada o lactante, la empresa facilitará el cambio a otro puesto de trabajo, dentro de su categoría profesional y siempre que sea posible dentro del mismo turno habitual, de conformidad con lo previsto en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL).

Asimismo y en el seno del Comité de Seguridad y Salud habrá que:

1. Considerar en las evaluaciones los riesgos laborales para la reproducción y la maternidad, estableciendo una adecuada protección frente a ellos.

2. Favorecer y reforzar el cumplimiento del artículo 26 de la LPRL (adaptación, o cambio de puesto de trabajo) y, ante la imposibilidad de encontrar un puesto exento de riesgo para la salud de la madre, o del lactante, suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo por riesgo en el embarazo o para el lactante.

3. Definir qué actividades, puestos de trabajo o funciones específicas pueden suponer un riesgo importante para las mujeres embarazadas o lactantes.

4. Elaborar una relación de puestos de trabajo exentos de riesgo para la mujer embarazada y/o el feto.

5. Exención del trabajo nocturno, cuando resulte necesario, en atención a la posible existencia de riesgo para la salud de las mujeres embarazadas o del feto.

CAPÍTULO IX

APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO

Artículo 37. -Comisión Paritaria.

Órgano de vigilancia e interpretación del Convenio. Sus funciones serán de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento, de dicho Convenio, en caso de conflicto en la aplicación del mismo.

La Comisión Paritaria del Convenio estará integrada por la Dirección del Centro (representada por tres personas) y el Comité de Empresa (representado por otras tres personas). A las reuniones podrán asistir, con voz pero sin voto, los asesores de las respectivas representaciones que a tales efectos serán citados.

La Comisión Paritaria será convocada siempre que lo solicite cualquiera de las partes para tratar asuntos englobados en las funciones citadas. La solicitud se efectuará, por escrito y con indicación del tema o temas a tratar. En el plazo de los siguientes cuatro días, se señalará día y hora para la celebración de la reunión, comunicándolo a las partes también por escrito. Las votaciones se efectuarán siempre con carácter paritario, contando cada una de las partes con el mismo número de votos, y pudiendo verificarse por delegación cuando excepcionalmente uno de los miembros no pueda asistir. La Comisión

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

emitirá resolución, con acuerdo o sin él, sobre las materias tratadas en el plazo que se establezca en cada caso. Si no se llegara a un acuerdo, se actuará conforme a lo previsto en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 38. -Sumisión de cuestiones a la Comisión. Paritaria.

Ambas partes convienen y recomiendan someter cuantas dudas, discrepancias o conflictos pudieran producirse como consecuencia de la aplicación e interpretación del Convenio, al dictamen de la Comisión, antes de plantear los varios supuestos ante el Jurado Arbitral de Ciudad Real.

Artículo 39. -Derecho supletorio.

Con carácter supletorio para lo no previsto en el presente Convenio será de aplicación lo dispuesto en la Legislación laboral vigente.

CAPÍTULO X RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 40.- Principios de ordenación.

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa de acuerdo con la gradación que se establece en el presente Capítulo.

3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

5. La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada al Comité de Empresa.

Artículo 41.- Graduación de las faltas.

Se considerarán como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos y superior a diez.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

c) La falta de comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o cosas, en cuyo caso podría ser calificado como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público, cuando se produce por primera vez, y sin que se perjudique gravemente la imagen de la empresa.

f) Falta de entrega de los partes de alta médica en 24 horas y de los de baja médica y confirmación en el plazo máximo de 72 horas desde su emisión, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

Se considerarán como faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa, el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social, cuando, siendo una primera vez, no se perjudiquen los intereses de la Empresa o sus clientes.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto letra d) del número 3.

e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave para la empresa.

h) La realización de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

j) La embriaguez ocasional en el trabajo y el consumo de drogas.

k) La falta de aseo y limpieza personal. Deberá mediar la oportuna advertencia de la empresa.

l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas, en cuyo caso se consideraría como falta muy grave.

m) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

n) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas dentro del centro de trabajo.

o) La reincidencia en la comisión de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un semestre.

p) El abuso de autoridad ejercicio por quienes desempeñen funciones de mando.

Se considerarán como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses, o en veinte durante un año, fehacientemente advertida.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días en los términos previstos en el apartado 2).

c) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa, para beneficio propio.

d) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado.

e) La inobservancia de los servicios mínimos en caso de huelga.

f) El acoso sexual.

g) La reiterada falta de utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, fehacientemente advertida.

h) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.f) del presente artículo.

i) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella si-

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

tuación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

j) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las actuaciones encomendadas, o de las que se tenga conocimiento en función del puesto desempeñado, así como la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

k) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

l) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

m) La embriaguez habitual o el efecto causado en el trabajo por el uso de drogas que persiste tras haberse sancionado esta conducta como falta grave en las faltas graves, aun de distinta naturaleza durante el período de un año.

n) El acoso sexual o el acoso por razón de sexo.

Artículo 42.- Sanciones.

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior son las siguientes:

a) Por falta leve: amonestación escrita o suspensión de empleo y sueldo de hasta 1 días.

b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de 2 a 10 días.

c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de 11 días a 1 mes, o traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año o despido disciplinario.

2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave y muy grave.

Artículo 43.- Tramitación y prescripción.

Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito al interesado para su conocimiento y efectos. Las faltas muy graves se notificarán al Comité de Empresa.

Para la imposición de sanciones por falta muy grave será preceptiva la instrucción de expediente contradictorio. Este expediente se incoará previo conocimiento de la infracción, remitiendo al interesado pliego de cargos con exposición sucinta de los hechos supuestamente constitutivos de falta. La Dirección del Centro podrá, si así lo estima pertinente, nombrar instructor encargado de incoar el expediente y proponer la resolución que estime procedente. De este expediente se dará traslado al Comité de Empresa para que, por ambas partes, y en el plazo de siete días puedan manifestar a la Dirección lo que considera conveniente en aras al esclarecimiento de los hechos. Transcurrido dicho plazo y aunque el Comité, el trabajador o ambos no hayan hecho uso del derecho que se le concede de formular alegaciones, se procederá por la empresa a resolver el expediente, imponiendo en su caso al trabajador la sanción que crea oportuna de acuerdo con la gravedad de la falta y lo estipulado por el presente Convenio.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de las sanciones, cualquiera que fuera su gravedad, cuando la imposición de las sanciones, cualquiera que fuera su gravedad, cuando se trate de miembros del Comité de Empresa o delegados de personal, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aún están al amparo del período reglamentario de garantías.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los se-

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

sesta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido, sin perjuicio de los plazos legalmente establecidos para hechos que pudieran ser constitutivos de infracción penal y perseguibles de oficio.

Artículo 44.- Infracciones de la empresa.

Son infracciones laborales de la Empresa las acciones u omisiones contrarias a las disposiciones legales en materia de trabajo, Convenio colectivo y demás normas de aplicación, así como la obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y de los derechos sindicales.

Artículo 45.- Protocolo de acoso sexual o por razón de sexo.

El protocolo de actuación para los trabajadores de IDCQ Hospital Ciudad Real, se encuentra colgado en la intranet del centro y detallando las formas de actuar para el trabajador, garantizando la confidencialidad de los afectados e indemnidad frente a las represalias.

CAPÍTULO XI

CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 46. - Estructura retributiva.

Con la finalidad de establecer una reorganización de la estructura retributiva del centro de trabajo que actualmente se encuentra en una disparidad irregular de conceptos e importes salariales y no salariales entre trabajadores de una misma categoría incluido el salario base, se han establecido dos tablas salariales (A y B) para los años 2018, 2019 y 2020. El objetivo de esta nueva estructura retributiva tiene dos objetivos: por un lado, ir equiparándose e igualándose progresivamente los salarios base del personal proveniente de Coreysa al resto de categorías durante la vigencia del presente Convenio; y, por otro lado, de simplificar la estructura salarial mediante la reagrupación de todos los conceptos dispersos en uno denominado plus personal. En este sentido las retribuciones establecidas en el presente Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea el origen de las mismas, pactadas o unilateralmente concedidas por la empresa.

Las tablas salariales anexas se entienden referidas a la jornada completa del Convenio, percibiéndose la parte proporcional en caso de trabajadores con jornada inferior.

El importe de los conceptos variables pactados en el presente Convenio incluye la parte proporcional que tuviera el trabajador derecho a devengar en periodos de situación similar al alta, descansos, permisos, licencias, vacaciones, etc. Estos conceptos se percibirán por día efectivamente trabajado.

Las retribuciones del personal sujeto a este Convenio estarán constituidas por el salario base y distintos pluses recogidos en el presente capítulo, conforme a la siguiente estructura:

- Salario base.
- Complementos salariales:
 - Plus personal.
 - Plus enfermeras.
 - Plus de fidelidad.
 - Domingos.
 - Festivos.
 - Noches.
 - Festivos especiales.
- Devengos suplidos:
 - Plus transporte.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

- Otras retribuciones:

Horas extraordinarias.

Gratificaciones extraordinarias.

Todas las cantidades que integran el régimen retributivo anteriormente expuesto son brutas.

La diferencia salarial de los trabajadores que vienen percibiendo un salario bruto anual superior a lo establecido en el presente Convenio para su respectiva categoría se reflejará en una mejora voluntaria no revalorizable de naturaleza compensable y absorbible, percibiéndose en 12 mensualidades ordinarias.

Artículo 47.- Revisión Salarial.

Se establece un incremento salarial sobre el salario base establecido en las tablas salariales anexas:

Para el año 2018: 1,5% sobre el importe del salario base del año anterior establecido para cada categoría.

Para el año 2019: 1,5% sobre el importe del salario base establecido en la tabla salarial del 2018.

Para el año 2020: 1,5% sobre el importe del salario base establecido en la tabla salarial de 2019.

Al objeto de igualar los salarios base y plus de transporte de ambas tablas se establece una subida adicional sobre dicho concepto de un tercio por año (2018, 2019 y 2020) para el personal afecto de la tabla B, de la diferencia existente con la Tabla A.

Los efectos económicos del incremento salarial del presente Convenio tendrán efectividad desde el 1 de enero de 2018.

Artículo 48.- Salario Base.

El salario base es el reflejado para cada uno de los trabajadores pertenecientes a cada categoría profesional, asimilándose progresivamente las dos tablas salariales de manera que en 2020 queden igualadas, constituyendo la retribución mensual que remunera los conocimientos, la experiencia y la aptitud de cada trabajador para la realización de su trabajo habitual en jornada ordinaria.

Artículo 49.- Plus personal.

Con el objeto de simplificar la estructura salarial de los trabajadores distribuida en los siguientes conceptos para las siguientes categorías se acuerda que los siguientes conceptos distribuidos por categorías pasaran a englobar este plus:

- Enfermeros/as:

Complemento personal.

Complemento especialización.

- Técnicos:

Antigüedad.

Complemento anual bruto.

- Auxiliares administrativos:

Complemento anual bruto

Complemento personal

- Auxiliar enfermería:

Complemento personal.

Complemento responsabilidad.

Complemento especialización.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

- Celadores:

Complemento personal.

- Oficial administrativo:

Antigüedad.

Complemento anual bruto.

Complemento personal.

Complemento responsabilidad.

- Telefonista:

Complemento personal.

- Licenciado:

Complemento responsabilidad.

Complemento personal.

Los conceptos salariales indicados se tendrán en cuenta por categorías para el establecimiento del plus personal.

Se acuerda la eliminación de dichos conceptos por categoría y que sus importes pasen a englobar el “plus personal” no revalorizable, cuyo importe se percibirá en 12 mensualidades ordinarias que compensará la diferencia entre el salario bruto anual que venían percibiendo los trabajadores por los mencionados conceptos y el salario bruto anual que percibirán a partir de la entrada en vigor del presente Convenio por el plus personal. Dicho plus no será de aplicación para las nuevas contrataciones a contar desde la entrada en vigor del presente acuerdo colectivo.

Este concepto aparecerá en el recibo de salario de los trabajadores afectados a partir del mes siguiente de la publicación del Convenio.

Artículo 50.-Plus de transporte.

El plus de transporte será para cada categoría el fijado en las tablas salariales distribuido en 11 pagas anuales, prorrateándose y abonándose el importe anual en doce pagas mensuales en las cantidades establecidas en las tablas salariales. Su importe mensual en 12 pagas queda reflejado en las tablas salariales (A y B).

Los efectos económicos tendrán efectividad desde el 1 de enero de 2018.

Artículo 51.-Plus enfermeros/as.

El personal con la categoría de Enfermero/a, percibirán un “Plus enfermeros/as” distribuido en 12 pagas ordinarias, cuyo importe queda reflejado en el anexo I. Este concepto elimina y sustituye al que con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio se denominaba Complemento Anual Bruto que percibían los enfermeros/as.

Este concepto aparecerá en el recibo de salario de los trabajadores afectados a partir del mes siguiente de la publicación del Convenio.

Artículo 52.-Plus de fidelidad.

La empresa abonará este complemento salarial que premiara la vinculación exclusiva a la empresa, sustituyendo el mismo al “complemento de exclusividad”, que se eliminara y sus importes los dejarán de percibir los trabajadores que con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio lo venían percibiendo.

Para percibir este complemento, el trabajador tendrá que presentar al responsable de Recursos Humanos durante la primera quincena de cada trimestre es decir, entre los días 1 y 15 de enero, abril, julio y octubre, su vida laboral actualizada.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Los trabajadores no percibirán este plus durante el siguiente trimestre en el caso de que no presenten la vida laboral en los plazos establecido en cada trimestre o en caso de que se demuestre que el trabajador, habiéndola presentado en tiempo y forma, haya mantenido relación laboral en otra empresa del sector sanitario y/o socio sanitario público o privado en periodo igual o superior a ocho días naturales durante el trimestre anterior.

En cualquier caso y aun siendo el devengo trimestral, el abono se distribuirá proporcionalmente durante los tres meses de cada trimestre.

El importe del plus de fidelidad es el establecido en el anexo II.

Este concepto será devengado y aplicable a partir del mes siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Artículo 53.- Domingos.

El trabajador/a cuya jornada laboral se desarrolle en domingo percibirá la cantidad establecida en el anexo III por turno trabajado. Este concepto elimina y sustituye a cuantos conceptos se abonaran y retribuyeran por el trabajo efectivo en domingos a todos los trabajadores, incluidos a los que con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio se denominaban “Complemento Específico”, “Domingos” o “Mejora Voluntaria” entre otros.

Este concepto será devengado y aplicable a partir del mes siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Artículo 54.- Festivos.

El trabajador/a cuya jornada laboral se desarrolle en festivo percibirá una cantidad fijada en el anexo III por turno trabajado. Se consideraran festivos a efectos del percibo de este plus los 14 festivos anuales (nacionales, autonómicos y locales). Este concepto elimina y sustituye a cuantos conceptos se abonaran y retribuyeran por el trabajo efectivo en festivos a todos los trabajadores, incluidos a los que con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio se denominaban “Complemento Específico”, “Festivos” o “Mejora Voluntaria” entre otros.

Este concepto será devengado y aplicable a partir del mes siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Artículo 55.- Plus Noches.

El trabajador/a cuya jornada laboral se desarrolle en turno noche entendido entre las 22:00 y las 6:00 horas, percibirá dicho plus fijado en anexo III. Cuando la jornada realizada en turno de noche sea inferior al horario citado anteriormente, se abonaran proporcionalmente las horas efectivamente trabajadas. Este concepto elimina y sustituye a cuantos conceptos se abonaran y retribuyeran por el trabajo efectivo en turnos de noche a todos los trabajadores, incluidos a los que con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio se denominaban “Complemento Específico” y “Nocturnidad”.

Este concepto será devengado y aplicable a partir del mes siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Artículo 56.- Festivos Especiales.

El trabajador/a, cuya jornada laboral se desarrolle en los siguientes turnos de trabajo, tendrá derecho a percibir el Plus Festivos Especiales fijado en el anexo III, por turno trabajado:

Turnos de mañanas y tardes del 25 de diciembre, 1 y 6 de enero.

Turnos de noche del 24 al 25 de diciembre, del 31 de diciembre al 1 de enero, y del 5 al 6 de enero.

Este concepto elimina y sustituye a cuantos conceptos se abonaran y retribuyeran por el trabajo efectivo en turnos de festivos especiales a todos los trabajadores, incluidos a los que con anterioridad

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

a la entrada en vigor del presente Convenio se denominaban “Complemento Específico” y “Festivos Especiales”.

Este concepto será devengado y aplicable a partir del mes siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Artículo 57.- Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias que efectivamente se realicen se retribuirán con un incremento del 50% sobre la hora ordinaria, o se compensaran con descanso equivalente a elección de la empresa. La fijación de los días de descanso compensatorio será por acuerdo entre empresa y trabajador.

Artículo 58.- Gratificaciones extraordinarias.

El personal adscrito al presente Convenio percibirá dos gratificaciones extraordinarias: una de verano y otra en navidad, a razón de 30 días de salario base. Cada una de ellas se abonará respectivamente en la primera quincena de junio y la primera quincena de diciembre. Ambas tendrán un sistema de devengo semestral, siendo el periodo de devengo de la paga extra de Verano desde el uno de enero a treinta de junio y el periodo de devengo de la paga extra de Navidad desde el uno de julio a treinta y uno de diciembre.

CAPÍTULO XI

BENEFICIOS SOCIALES

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.

1. Tanto la Dirección del Hospital, como el comité de empresa acuerdan que para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir, las mismas se resolverán conforme se establezca en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico.

2. En lo no contenido en este Convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y la normativa reguladora de las garantías establecidas en esta materia.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.

Complemento de compensación.

Todo el personal que al unificar las tablas salariales sufra una pérdida económica, se le complementará hasta la totalidad del importe de su salario bruto mensual que percibía anteriormente al cambio de estructura salarial, exceptuando el personal que venía percibiendo el complemento específico, ya que su naturaleza era la compensación de domingos, noches, festivos, festivos especiales que venían trabajando y que a partir del mes siguiente de la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia del presente Convenio, se abonarán estos conceptos como variables.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.

Guardias de quirófano.

Todos los/as enfermeros/as del servicio de quirófano quedan sujetos a un sistema de guardias localizadas.

Las guardias localizadas se distribuirán de la siguiente forma:

De 22:00 a 8:00 horas del día siguiente los lunes, martes, miércoles, jueves y viernes laborables.

Desde las 8:00 horas del sábado hasta la 8:00 horas del lunes.

Desde las 8:00 horas hasta las 8:00 horas del día siguiente en los festivos y festivos especiales.

Las guardias localizadas, se abonarán de la siguiente forma a partir de la publicación del Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia:

Guardias realizadas de lunes a viernes (22:00 a 08:00) se abonarán a 25 euros brutos por guardia.

Guardias realizadas los sábados, domingos, festivos y festivos espaciales, se abonarán a 60 euros brutos por guardia realizada.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Los trabajadores que realicen las guardias de sábados, domingos, festivos o festivos especiales no percibirán los abonos de las variables (noche, festivos, domingos y festivos especiales).

El tiempo transcurrido desde el aviso de urgencia hasta la salida del hospital después de atender la misma computará como tiempo efectivo de trabajo a efectos de cómputo de jornada anual.

Asimismo, se computarán siete horas de trabajo efectivo correspondientes a las guardias localizadas de los sábados y domingos con el fin de compensar el cómputo de la jornada anual.

El sistema de abono de guardias de quirófano establecido en el presente artículo elimina y sustituye a cuantos conceptos se abonaran y retribuyeran por la realización de guardias de quirófano a todos los trabajadores enfermeros/as, incluidos a los que con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio se denominaban “Mejora Voluntaria” entre otros.

DISPOSICION ADICIONAL CUARTA.

Gastos de kilometraje. Gastos de locomoción.

En caso de que los trabajadores sean requeridos por la empresa para realizar trabajos fuera del centro de trabajo habitual, se les abonará como gastos:

Si el trabajador utiliza medios de transporte público: Importe del gasto justificado.

Si se utilizan sus propios vehículos: 0,27 euros kilómetro.

GRADOS DE CONSANGUINEIDAD Y PARENTESCO

1º grado:

Hijos, padres, suegros y cónyuges.

2º grado:

Hermanos, cuñados, abuelos.

No se consideraran familiares de 2º grado los cónyuges de los hermanos del cónyuge del trabajador.

3º grado:

Tíos, sobrinos.

TABLAS SALARIALES 2018, 2019 y 2020

2018

TABLA A

<i>Categoría</i>	<i>Salario base</i>	<i>Plus transporte</i>
Enfermero/A A	1.014,62 euros	90,00 euros
Técnico A	939,23 euros	90,00 euros
Oficial Administrativo A	937,89 euros	90,00 euros
Auxiliar Administrativo A	865,82 euros	90,00 euros
Auxiliar Enfermería A	897,79 euros	90,00 euros
Celador A	755,66 euros	90,00 euros
Licenciado A	1184,65 euros	90,00 euros
Diplomado no Sanitario A	1014,62 euros	90,00 euros

TABLA B

<i>Categoría</i>	<i>Salario base</i>	<i>Plus transporte</i>
Enfermero/A B	988,22 euros	60,00 euros
Oficial Administrativo B	896,73 euros	60,00 euros
Auxiliar Administrativo B	812,28 euros	60,00 euros
Auxiliar Enfermería B	822,94 euros	60,00 euros
Celador B	793,10 euros	60,00 euros
Telefonista B	766,83 euros	60,00 euros
Licenciado B	1184,65 euros	60,00 euros

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

2019
TABLA A

<i>Categoría</i>	<i>Salario base</i>	<i>Plus transporte</i>
Enfermero/A A	1.029,84 euros	90,00 euros
Técnico A	953,32 euros	90,00 euros
Oficial Administrativo A	951,96 euros	90,00 euros
Auxiliar Administrativo A	878,80 euros	90,00 euros
Auxiliar Enfermería A	911,25 euros	90,00 euros
Celador A	788,55 euros	90,00 euros
Licenciado A	1202,42 euros	90,00 euros
Diplomado no Sanitario A	1.029,84 euros	90,00 euros

TABLA B

<i>Categoría</i>	<i>Salario base</i>	<i>Plus transporte</i>
Enfermero/A B	1.015,97 euros	75,00 euros
Oficial Administrativo B	933,55 euros	75,00 euros
Auxiliar Administrativo B	856,63 euros	75,00 euros
Auxiliar Enfermería B	881,82 euros	75,00 euros
Celador B	805 euros	75,00 euros
Telefonista B	778,33 euros	75,00 euros
Licenciado B	1.202,42 euros	75,00 euros

2020

TABLA A Y B UNIFICADAS

<i>Categoría</i>	<i>Salario base</i>	<i>Plus transporte</i>
Enfermero/A A/B	1.045,29 euros	90,00 euros
Técnico A	967,62 euros	90,00 euros
Oficial Administrativo A/B	966,24 euros	90,00 euros
Auxiliar Administrativo A/B	891,98 euros	90,00 euros
Auxiliar Enfermería A/B	924,92 euros	90,00 euros
Celador A/B	817,07 euros	90,00 euros
Licenciado A/B	1.220,45 euros	90,00 euros
Telefonista B	790,01 euros	90,00 euros
Diplomado no Sanitario A	1.045,29 euros	90,00 euros

ANEXO I

Plus enfermeros/as: 100 euros brutos mensuales en 12 mensualidades ordinarias.

ANEXO II

Complemento de fidelidad a percibir por las siguientes categorías:

- Enfermeros/as: 200 euros.
- Técnicos: 100 euros.
- Auxiliares de Enfermería: 100 euros.

ANEXO III

Para 2018, 2019:

- Noches: 10 euros.
- Festivos: 18 euros.
- Festivos especiales: 65 euros.
- Domingos: 12 euros.

Para 2020:

- Noches: 10,10 euros.
- Festivos: 18,18 euros.
- Festivos especiales: 65 euros.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

- Domingos: 12 euros.

Anuncio número 1703

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>

administración de justicia

JUZGADOS DE LO SOCIAL

CIUDAD REAL - NÚMERO 1

N.I.G.: 13034 44 4 2018 0000862.
Despido/Ceses en general 0000298/2018.
Procedimiento origen.
Sobre despido.
Demandante: Laura Gómez Sánchez.
Abogado/a: María de Gracia Rodado Cano.
Demandado/s: FOGASA, Francisco Paula Nogales Osuna.
Abogado/a: Letrado de FOGASA.

EDICTO

Don Lucio Asensio López, Letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social Número 1 de Ciudad Real.

Hago saber: Que por resolución dictada en el día de la fecha, en el proceso seguido a instancia de doña Laura Gómez Sánchez contra Francisco Paula Nogales Osuna, en reclamación por despido, registrado con el número despido/ceses en general 298/2018 se ha acordado, en cumplimiento de lo que dispone el artículo 59 de la LJS, citar a Francisco Paula Nogales Osuna, en ignorado paradero, a fin de que comparezca el día Deben comparecer el día 26 de julio de 2018 las 9.15 horas en C/Eras del Cerrillo 3, 1ª planta, Zona -B para la celebración del acto de conciliación ante el/la Letrado de la Administración de Justicia y, una vez intentada, y en caso de no alcanzarse la avenencia, el mismo día (26/07/2018) a las 9.45 horas en C/Eras del Cerrillo 3, Sala 010 (planta baja), Zona-A para la celebración del acto de juicio ante la Magistrada, pudiendo comparecer personalmente o mediante persona legalmente apoderada, y que deberá acudir con todos los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que dichos actos no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la oficina judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia, o cuando se trate de emplazamiento.

En caso de que pretenda comparecer al acto del juicio asistido de abogado o representado técnicamente por graduado social colegiado, o representado por procurador, pondrá esta circunstancia en conocimiento del juzgado o tribunal por escrito, dentro de los dos días siguientes al de su citación para el juicio, con objeto de que, trasladada tal intención al actor, pueda éste estar representado técnicamente por graduado social colegiado, o representado por procurador, designar abogado en otro plazo igual o solicitar su designación a través del turno de oficio. La falta de cumplimiento de estos requisitos supone la renuncia de la parte al derecho de valerse en el acto de juicio de abogado, procurador o graduado social colegiado.

Y para que sirva de citación a Francisco Paula Nogales Osuna, se expide la presente cédula para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y colocación en el tablón de anuncios.

En Ciudad Real, a 30 de mayo de 2018.-El Letrado de la Administración de Justicia.

Anuncio número 1704

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>

administración de justicia

JUZGADOS DE LO SOCIAL

CIUDAD REAL - NÚMERO 1 BIS

NIG: 13034 44 4 2018 0000813.

Despido/ceses en general 281/2018.

Procedimiento origen.

Sobre despido.

Demandante: Cristina Camacho Domenech.

Abogada: Vanesa Peces Martínez.

Demandado: Francisco Paula Nogales Osuna.

EDICTO

Don Lucio Asensio López, Letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social Número 1-BIS de Ciudad Real.

Hago saber: Que por resolución dictada en el día de la fecha, en el proceso seguido a instancia de doña Cristina Camacho Domenech contra Francisco Paula Nogales Osuna, en reclamación por despido, registrado con el número despido/ceses en general 281/2018 se ha acordado, en cumplimiento de lo que dispone el artículo 59 de la LJS, citar a Francisco Paula Nogales Osuna, en ignorado paradero, a fin de que comparezca el día 28 de junio de 2018 a las 11:30 horas, en C/Eras del Cerrillo 3, en la Planta Primera, Zona-B, para celebrar el acto de conciliación, y en caso de finalizar sin avenencia, el mismo día, a las 12.00 horas en la Planta Baja, Zona-A, Sala 013, para la celebración de acto de vista oral, pudiendo comparecer personalmente o mediante persona legalmente apoderada, y que deberá acudir con todos los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que dichos actos no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la oficina judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia, o cuando se trate de emplazamiento.

En caso de que pretenda comparecer al acto del juicio asistido de abogado o representado técnicamente por graduado social colegiado, o representado por procurador, pondrá esta circunstancia en conocimiento del juzgado o tribunal por escrito, dentro de los dos días siguientes al de su citación para el juicio, con objeto de que, trasladada tal intención al actor, pueda éste estar representado técnicamente por graduado social colegiado, o representado por procurador, designar abogado en otro plazo igual o solicitar su designación a través del turno de oficio. La falta de cumplimiento de estos requisitos supone la renuncia de la parte al derecho de valerse en el acto de juicio de abogado, procurador o graduado social colegiado.

Y para que sirva de citación a Francisco Paula Nogales Osuna, se expide la presente cédula para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y colocación en el tablón de anuncios.

En Ciudad Real, a 30 de mayo de 2018. -El Letrado de la Administración de Justicia.

Anuncio número 1705

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>