

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 punctata, 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 cardiaca y clase funcional III-IV.
 51. Trasplante cardiaco.
- 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 Mediterránea 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 cardíacas, 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>