

Boletín Oficial

DE LA PROVINCIA DE TOLEDO

Depósito Legal: TO - 1 - 1958

Franqueo Concertado: Núm. 45/2

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA**CONSEJERIA DE TRABAJO Y EMPLEO****DELEGACION PROVINCIAL DE TOLEDO**

Visto el texto del convenio colectivo de «La Mancomunidad de Municipios Sagra Alta» y del personal laboral a su servicio. Número de Código de Convenio 4501222, suscrito, de una parte, por el Presidente de la Mancomunidad y de otra, en nombre de los trabajadores, por los representantes sindicales de U.G.T., firmado el día 9 de febrero de 2010 y presentado ante este Organismo el 10 de marzo de 2010, de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3 de Real Decreto Legislativo 1 de 1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; artículo segundo del Real Decreto 1040 de 1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo; artículo 8 del Decreto 92 de 2004, de 11 de mayo de 2004 por el que se establece la Estructura Orgánica y las Competencias de la Consejería de Trabajo y Empleo y Decreto 77 de 2006, de 6 de junio de 2006, capítulo II, artículo 7, por el que se atribuyen competencias en materia de Cooperativas, Sociedades Laborales, Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales a los diferentes Organos de la Consejería de Trabajo y Empleo, esta Delegación Provincial de Trabajo y Empleo acuerda:

1.- Ordenar su inscripción en el Libro Registro de Convenios Colectivos y proceder al depósito del texto original del mismo en la Sección de Mediación, Arbitraje y Conciliación, con notificación a las partes negociadoras.

2.- Disponer su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo.

Toledo 12 de marzo de 2010.-El Delegado Provincial de Trabajo y Empleo, Pedro Antonio López Gómez.

**ACTA DE LA NEGOCIACION DEL CONVENIO
COLECTIVO DE ESTA MANCOMUNIDAD**

Reunidos en la sede de la Mancomunidad, el día 22 de octubre, los componentes de la Comisión Negociadora, compuestos por los siguientes integrantes: Don Alejandro Pompa de Mingo, como Presidente de la Mancomunidad, Mustapha Nordine Hefti, como Delegado de Personal, don José Angel Galán Torrecilla y don Juan José García Iglesias como representantes de U.G.T. y como Secretaria de la Comisión Negociadora doña Elena Redondo García.

Acuerdan:

Terminar las negociaciones de dicho acuerdo aprobando el texto de negociación que se compone de 26 artículos y cuatro disposiciones adicionales y una disposición final, como así mismo la tabla salarial correspondiente.

Sin más asuntos que tratar se levanta la sesión en Illescas a veintidós de octubre de dos mil nueve.

Y yo como Secretaria de la Comisión, doy fe.

La Secretaria de la Comisión, Elena Redondo García.

Illescas 9 de febrero del 2010.

Como consecuencia del informe emitido por la Inspección Provincial de Trabajo, sobre aspectos del convenio colectivo del personal de esta mancomunidad. La comisión negociadora del convenio reunida hoy bajo la presidencia de don Alejandro Pompa de Mingo en calidad de presidente de dicha mancomunidad.

Acuedan tomar en consideración el informe de dicha inspección, incluyendo un punto 4 al artículo 17 del convenio colectivo, en los siguientes términos:

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 85, último párrafo, de la Ley Orgánica 3 de 2007, en los planes y ofertas de empleo, se tenderá a un equilibrio en las contrataciones, que permita la aproximación a la paridad entre hombres y mujeres dentro de la plantilla de la empresa cuando no sea posible la» contratación de mujeres para equilibrar la paridad en la plantilla, con posterioridad al proceso selectivo se elaborará un informe, del que se entregará copia a la representación sindical, indicativo de los motivos por los que no ha podido cumplirse el criterio de aproximación a la paridad.

Igualmente añadir al convenio colectivo un artículo 25 bis, en los siguientes términos: En cumplimiento de lo establecido en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3 de 2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se acuerda que las infracciones cometidas en materia de acoso sexual y por razón de sexo, serán consideradas muy graves, y sancionadas con el criterio de máximo rigor que el régimen disciplinario del Convenio permita para tales infracciones.

Presidente, don Alejandro Pompa de Mingo.

Representante Sindical U.G.T., don Juan José García Iglesia.

Representante Sindical, don José Ángel Galán Torrecilla.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS SAGRAALTA

Se concierta el presente convenio colectivo entre la mancomunidad Sagra Alta, representada por su presidente, y de otra el representante sindical.

CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Ambito de aplicación.

1.1.- Ámbito personal.

El presente Convenio Colectivo regulará las condiciones de trabajo de todo el personal laboral al servicio de la Mancomunidad Sagra Alta.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio:

- Los profesionales contratados para trabajos específicos cuya relación con la Mancomunidad se derive de la aceptación de una minuta o presupuesto, o estén vinculados mediante relación contractual de arrendamiento de servicios.

- El personal funcionario o laboral al servicio de otras administraciones.

- Aquellas personas que presten alguna colaboración voluntaria en el marco y condiciones que establece la Ley de Voluntariado.

- El personal de alta dirección.

1.2.- Ámbito Territorial.

Será el propio de la Mancomunidad de Municipios de la Sagra Alta de la provincia de Toledo.

1.3.- Ámbito Funcional.

Comprenderá todos los centros y servicios dependientes de la Mancomunidad.

Artículo 2.- Vigencia. Duración. Prórroga.

El presente Convenio colectivo entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por el pleno de la Mancomunidad, tendrá vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2011.

De no mediar denuncia del presente convenio por cualquiera de las partes firmantes con al menos dos meses de antelación a la finalización de la vigencia del mismo, se prorrogará tácitamente por periodos anuales. No obstante, las condiciones económicas serán negociadas anualmente.

Artículo 3.- Comisión paritaria.

Entre las partes firmantes se crea una Comisión Paritaria con funciones de interpretación, desarrollo y vigilancia de la debida aplicación de los principios y contenidos de este Convenio. En especial la Comisión Paritaria será la primera en abordar cualquier conflicto Colectivo o demanda derivada de la interpretación y/o aplicación de lo dispuesto en el presente Convenio.

La Comisión Paritaria estará constituida por cuatro representantes: dos en representación de los trabajadores y dos en representación de la Mancomunidad, siendo el presidente el de la mancomunidad, o persona en quien delegue.

La Comisión Paritaria podrá utilizar ocasionalmente los servicios de asesores en cuantas materias sean de su competencia, con voz pero sin voto, designados libremente por cada una de las partes representadas, en número no superior al de los miembros representantes de dicha Comisión.

La Comisión Paritaria se constituirá en el plazo máximo de treinta días, contados a partir de la entrada en vigor de este Convenio Colectivo.

Los acuerdos que se tomen quedarán reflejados en el acta de cada reunión, teniendo aquellos carácter vinculante.

Las reuniones ordinarias de la Comisión Paritaria se celebrarán cada seis meses y estará válidamente constituida en primera convocatoria, con la totalidad de las partes representadas, y en segunda convocatoria con la mayoría absoluta de sus miembros.

Las reuniones de carácter extraordinario se celebrarán cuando se convoque por una de las partes, y se celebrará en un plazo máximo de siete días.

Todo trabajador de la Mancomunidad afectado por el presente Convenio Colectivo tendrá derecho a elevar sus consultas y reclamaciones a la Comisión Paritaria mediante escrito dirigido al Presidente de la misma sita en la sede de la Mancomunidad.

Funciones de la Comisión Paritaria:

- Interpretación de la totalidad del articulado o cláusulas del Convenio Colectivo.

- Vigilancia y cumplimiento de lo pactado.

- Estudio de todas aquellas consultas y reclamaciones que puedan formular los trabajadores.

- Actualización de las normas del Convenio Colectivo cuando vengán determinadas por disposiciones legales.

- La vigilancia del correcto cumplimiento de las funciones descritas en la clasificación profesional de puestos de trabajo elaborada para el personal laboral de la Mancomunidad que

se define en anexo 1.

- Las que la atribuye el presente Convenio Colectivo.
- Cualquier otra que tienda a una mejor aplicación de lo establecido en el presente Convenio.

La Comisión Paritaria dispondrá de un máximo de treinta días para la resolución de las cuestiones que le lleguen.

CAPITULO II. CLASIFICACION PROFESIONAL

Artículo 4.- Clasificación profesional.

Las categorías del personal laboral de esta Mancomunidad se integrarán en uno de los grupos de titulación a continuación descritos:

- Grupo I: Título de grado superior, licenciatura, ingeniería o arquitectura o equivalentes.
- Grupo II: Grado medio y/o diplomatura, ingeniería técnica y arquitectura técnica o equivalentes.
- Grupo III: Bachiller o equivalente, Técnico Superior o equivalente.
- Grupo IV: Bachiller elemental, graduado escolar o formación profesional de primer grado o grado medio.
- Grupo V: Certificado de escolaridad o acreditación de años cursados o formación laboral equivalente.

CAPITULO III. JORNADA, PERMISOS Y VACACIONES

Artículo 5.- Jornada laboral.

La jornada laboral máxima ordinaria de todos los trabajadores de esta Mancomunidad será de treinta y seis horas semanales, para el año 2009, y de treinta y cinco horas para años sucesivos, con carácter general de lunes a viernes y el horario estará establecido en función de las características de cada servicio.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de al menos; dos días ininterrumpidos, siempre que el servicio lo permita. Cuando un día de descanso semanal sea alterado por necesidad del servicio, se le restituirá en el período de la semana alterada, salvo que el trabajador solicite su disfrute en otro período distinto, si no fuera posible le será compensado con un día más.

Dentro de la jornada laboral el trabajador tendrá derecho a un descanso de 30 minutos diarios que se computará como de trabajo efectivo. Cuando el trabajador realice jornada partida, dicho descanso se distribuirá diariamente en dos períodos de quince minutos, en mañana y tarde respectivamente, que igualmente se computará como de trabajo efectivo. El personal que no tenga jornada completa, el descanso será proporcional a la jornada trabajada.

Los trabajadores de la Mancomunidad tendrán derecho al disfrute de los días de fiesta locales de la población donde esté ubicado su centro de trabajo, para los trabajadores que tienen que atender rotatoriamente a otros municipios, el disfrute de esos días serán los marcados en el calendario laboral de la localidad en la que radique la sede de la Mancomunidad.

Con ocasión de una de las fiestas locales del municipio de Illescas, ya que la sede de la Mancomunidad se encuentra en dicho municipio, los trabajadores de la Mancomunidad tendrán una reducción diaria de dos horas que serán las últimas de la jornada, durante la semana de la fiesta local. Salvo que el centro de trabajo esté ubicado en otra localidad de la Mancomunidad se disfrutarán de una de las fiestas locales de dicho municipio.

Artículo 6.- Servicios extraordinarios.

Con carácter general se suprimirá la prestación de servicios extraordinarios fuera de la jornada normal de trabajo. Cuando por necesidades, del servicio fuera necesario la realización de trabajos de ese tipo, podrán realizarla todos los trabajadores con carácter voluntario.

Los servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal de trabajo serán compensados económicamente o en tiempo libre de mutuo acuerdo entre el trabajador afectado y la Mancomunidad.

Artículo 7.- Conciliación laboral.

- Asistencia médica. Se facilitará el tiempo estrictamente indispensable para la asistencia médica del empleado. En aquellas situaciones que la asistencia médica corresponda al cónyuge, pareja de hecho o familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad del empleado, se podrá flexibilizar el horario fijo de la jornada diaria, por el tiempo que resulte indispensable, para acomodarlo con la correspondiente asistencia médica, siempre que sea compatible con la naturaleza del puesto de trabajo y con las necesidades del servicio. En los casos en que la asistencia médica no pueda ser concertada fuera del horario de trabajo deberá aportarse justificante en tal sentido.

- Flexibilidad horaria por enfermedad de hijos o hijas menores de doce años que les impida asistir a su centro escolar, según prescripción médica. Por enfermedad de un hijo o hija menor de doce años de edad, que le impida asistir a su centro escolar y así se prescriba médicamente, el empleado podrá disfrutar de hasta cinco días laborables de flexibilización de horario, siempre que se hayan agotado los días de permiso por asuntos particulares del año en curso y los correspondientes al siguiente ejercicio, cuyo disfrute podrá anticiparse por este motivo. En todo caso el permiso queda condicionado a su compatibilidad con la naturaleza del puesto de trabajo y con las necesidades del servicio. Este permiso podrá disfrutarse de manera alterna o discontinua, en tanto persista el hecho causante de su concesión.

- Inicio escalonado de las actividades lectivas de hijos e hijas. Se flexibilizará el horario fijo de la jornada diaria, para acomodarlo con el inicio escalonado de las actividades lectivas de los hijos e hijas que se escolarizan por primera vez en Educación Infantil, siempre que sea compatible con la naturaleza del puesto de trabajo y con las necesidades del servicio.

Artículo 8.- Vacaciones.

El periodo de vacaciones anuales será de 23 días laborables.

Estos podrán fraccionarse hasta un máximo de tres veces. Pudiéndose disfrutar hasta el 31 de enero del año siguiente.

Al cumplir los años de antigüedad en la Mancomunidad, los trabajadores tendrán Derecho a los siguientes días adicionales:

A los diez años de servicio. Un día más.

A los quince años de servicio. Dos días más.

A los veinte años de servicio. Tres días más.

A los veinticinco años de servicio. Cuatro días más.

A los treinta años de servicio. Cinco días más.

El periodo de vacaciones será fijado de mutuo acuerdo entre el trabajador y la Mancomunidad. En el supuesto de haber iniciado las vacaciones y el trabajador, causara baja por enfermedad o accidente no producido por ninguna actividad laboral, las citadas vacaciones se suspenderán mientras dure la IT, reanudándose una vez este de alta. Si el alta se produce en el periodo no asignado para su disfrute, las vacaciones quedaran para otro periodo distinto, todo ello para no perjudicar a otro trabajador, ni al servicio que presta la Mancomunidad.

Artículo 9.- Licencias.

9.1 Todo trabajador afectado por el presente Convenio Colectivo tendrá derecho a las siguientes licencias retribuidas:

a) Licencia por matrimonio. Por razón de matrimonio o inscripción en el Registro de Parejas de Hecho de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha o de otra Comunidad Autónoma, el empleado podrá disfrutar de 15 días naturales.

b) Por matrimonio o unión de hecho legalmente establecida de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, el día de la celebración.

c) Por nacimiento de un hijo o adopción, por fallecimiento, por accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad dispondrá de tres días hábiles. Cuando el hecho se produzca fuera de la localidad la licencia será de cinco días hábiles.

d) Por asistencia de los trabajadores a cursillos, seminarios relacionados con la formación profesional, con autorización previa del Presidente de la Mancomunidad por el tiempo necesario de formación, hasta un total de diez días al año.

e) Por traslado del domicilio habitual: Dos días naturales si es en la misma localidad y tres días si es en distinta localidad.

f) La trabajadora por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo. Este periodo de tiempo podrá dividirse en dos fracciones o sustituirse por una reducción de jornada de una hora.

Este periodo podrá ser sustituido voluntariamente por la trabajadora, por cuatro semanas que se acumularan en el permiso de maternidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen.

g) Quienes por razones de guarda legal tenga a su cuidado de guarda directo un menor de doce años de edad o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá de derecho a una reducción de la jornada de trabajo en un tercio o en un medio, con la reducción proporcional de sus retribuciones. La concesión de la reducción de la jornada será incompatible con la realización de cualquier otra actividad profesional, mercantil, industrial o laboral, sea o no retribuida.

h) Para asistencia a consultas médicas propias o de familiares a su cargo, hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, el tiempo imprescindible para ello, siendo necesario presentar justificante médico. Así como las del personal y/o con hijos, y/o disminuidos físicos o psíquicos. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso y justificación de su realización, y de que no existen cursos fuera de la jornada de trabajo.

i) Para someterse a exámenes oficiales y otras pruebas obligatorias de aptitud y evaluación, el tiempo indispensable, debidamente justificado.

j) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, siendo necesario presentar justificante.

Se entenderá por deber de carácter público y personal:

- La asistencia a Tribunales de Justicia previa citación

- La asistencia a Plenos y Comisiones informativas por los Concejales de Ayuntamientos.

- La asistencia o reuniones o actos motivados por la actividad de asociaciones cívicas por aquellos trabajadores que ocupen cargos directivos de las mismas.

- El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral, tanto en su vertiente de electores como componentes de una mesa electoral.

- La asistencia a sesiones de un tribunal de examen o de oposiciones, con nombramiento de autoridad pertinente como miembro del mismo o a comisiones de valoración.

- La asistencia para la realización de los trámites necesarios para la expedición y renovación del D.N.I., pasaporte, carné de conducir, y certificados de organismos oficiales.

1) Por asuntos particulares nueve días que se distribuirán de la siguiente manera:

Dos días, que coincidirán con el 24 y 31 de diciembre, salvo que coincidan con sábado o domingo, los cuales se compensarán con días de libre disposición.

Siete días a elección del trabajador, que se disfrutarán de forma continuada o partida en diversos periodos de tiempo a elección del trabajador, previa concesión del Presidente de la

Mancomunidad. En caso de no contestación por parte de la Mancomunidad, se entenderá éste como positivo.

En todo caso, los permisos por asuntos particulares se disfrutará hasta el 31 de enero del año siguiente. No podrán acumularse a las vacaciones anuales retribuidas.

9.2. La petición de los permisos y licencias con derecho a retribución deberá realizarse con una antelación mínima de tres días hábiles salvo el caso del apartado c), d) e i).

La concesión de las licencias se efectuará por el Presidente de la Mancomunidad, previo informe del jefe de la dependencia, servicio, sección o negociado correspondiente según proceda.

Los/trabajadores que al objeto de disfrutar de estas licencias aleguen hechos o aporten datos falsos o inexactos, incurrirán por ello en responsabilidad disciplinaria.

9.3. A los efectos del presente artículo se considera:

- Primer grado de consanguinidad: Padres e hijos.
- Segundo grado de consanguinidad: Hermanos, abuelos y nietos.
- Primer grado de afinidad: Cónyuge o pareja de hecho, suegros, yernos y nueras.
- Segundo grado de afinidad: cuñados y abuelos del cónyuge.

Artículo 10.- Permisos no retribuidos.

El trabajador que lleve un mínimo de dos años de servicio efectivo podrá solicitar permiso no retribuido por un plazo no superior a tres meses cada año, ni inferior a 7 días. Dicha licencia le será concedida siempre que lo solicite con la antelación establecida.

Artículo 11.- Excedencias.

Los trabajadores con carácter indefinido tendrán derecho a excedencias por interés personal, que serán concedidas, sujetas a la legislación sobre esa materia.

CAPITULO IV

RETRIBUCIONES Y OTRAS PRESTACIONES ECONOMICAS

Las retribuciones del personal laboral comprendido en este convenio estarán constituidas por el salario base, los complementos, pluses y demás conceptos retributivos que se establezcan, recogidos en las tablas salariales anexas a este convenio

Artículo 12.- Incremento salarial.

Para el año 2010 y hasta la vigencia de este convenio, se efectuara un incremento salarial en la cuantía que marquen los Presupuestos Generales del Estado para los empleados públicos, aplicándose a las tablas salariales anexas a este convenio.

Artículo 13.- Conceptos no salariales.

1. Locomoción y dietas.

Si por necesidad del servicio el trabajador tiene que efectuar viajes o desplazamiento a poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo percibirá la dieta que establezca la Ley de Presupuestos Generales para personal funcionario. Cuando por necesidades del servicio el trabajador deba utilizar vehículo propio, percibirá la dieta que establezca dicha ley.

Artículo 14.- Antigüedad.

El personal tendrá derecho a un complemento de antigüedad por cada periodo de tres años de servicios efectivos prestados a la Mancomunidad, cuyo importe será el mismo que el de los funcionarios públicos, en base a su grupo de titulación. A los efectos del cómputo de antigüedad, se tomará como fecha la de ingreso en la Mancomunidad.

Artículo 15.- Horas extraordinarias.

Tal como establece el artículo 7 estas horas podrán compensarse en tiempo libre o económicamente:

a) Compensación económica:

- Las horas de lunes a viernes, desde las 8,00 hasta las 22,00 horas, se aplicará un 125 por 100 sobre la hora ordinaria.
- Las horas nocturnas de lunes a viernes y diurnos de sábados, domingos y festivos, un 150 por 100 sobre la hora ordinaria.
- Las horas nocturnas de sábados, domingos y festivos, un 175 por 100 sobre la hora ordinaria.

b) Compensación en tiempo libre:

- Las horas de lunes a viernes, desde las 8,00 hasta las 22,00 horas, dos horas.
- Las horas nocturnas de lunes a viernes y diurnos de sábados, domingos y festivos, tres horas.
- Las horas nocturnas de sábados, domingos y festivos, cuatro horas.

A estos efectos, se consideran nocturnas las horas comprendidas entre las 22,00 horas y las 8,00 de la mañana.

Artículo 16.- Pagas extras.

Se establecen para todo el personal dos pagas extraordinarias. El importe de cada una de ellas será igual a todas las retribuciones que se perciben mensualmente. De mutuo acuerdo entre la Mancomunidad y el trabajador el pago del importe de estas pagas se podrá prorratear en las doce mensualidades del año.

CAPITULO V

SISTEMA DE ACCESO Y OFERTA DE EMPLEO PUBLICO

Artículo 17.- Sistema de acceso y oferta de empleo público.

1.- La oferta de empleo público se ajustará a lo establecido en la legislación administrativa vigente, e incluirá las plazas vacantes dotadas presupuestariamente que sean necesarias para garantizar el correcto funcionamiento de los servicios públicos esenciales.

2.- La selección del personal con carácter indefinido y de nuevo ingreso en la Mancomunidad de Municipios Sagra Alta se realizará, de acuerdo con las previsiones contenidas en la correspondiente oferta de empleo público y a través de los sistemas de selección, en lo que quedarán garantizados los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

3.- Los procedimientos de selección del personal laboral se regirán por las bases de la respectiva convocatoria, las cuales se ajustarán a lo dispuesto en la normativa administrativa que regule esta materia, sin perjuicio de las particularidades contenidas en el presente convenio colectivo.

4.- En cumplimiento de lo establecido en el artículo 85, último párrafo, de la Ley Orgánica 3 de 2007, en los planes y ofertas de empleo, se tenderá a un equilibrio en las contrataciones, que permita la aproximación a la paridad entre hombres y mujeres dentro de la plantilla de la Empresa así como en la atribución por los ascensos en la promoción profesional. En el supuesto de que por los candidatos que comparezcan o por las disponibilidades de la Empresa no sea posible la contratación de mujeres para equilibrar la paridad en la plantilla, con posterioridad al proceso selectivo se elaborará un informe, del que se entregará copia a la representación sindical, indicativo de los motivos por los que no ha podido cumplirse el criterio de aproximación a la paridad.

CAPITULO VI. PRESTACIONES SOCIALES

Artículo 18.- Incapacidad transitoria.

En caso de incapacidad laboral temporal, se percibirá el abono del 100 por 100 del total de las retribuciones correspondiente al puesto de trabajo, a partir del primer día, hasta un máximo de 18 meses. En el supuesto de que la I.T. fuese a consecuencia de un accidente laboral la prestación será del 100 por 100 hasta su curación o jubilación por invalidez.

Artículo 19.- Anticipos reintegrables.

1.- Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo tendrán derecho, cuando así lo soliciten, a la percepción de anticipos reintegrables hasta un máximo de dos veces su salario mensual, debiendo reintegrarlo descontándosele en cada una de las doce mensualidades siguientes.

2.- Se encomienda a la Comisión Paritaria la determinación y el control de los criterios para la concesión de los anticipos para lo que se requerirá, estar al corriente de pago de otros anticipos y no estar suspendido de empleo y sueldo. Se tratará asimismo, en primer lugar, de que dicha concesión se realice a favor de Aquellos trabajadores que tuvieran algún problema grave derivado, ante todo, de una enfermedad propia o para atender a la de algún familiar.

Los criterios a seguir para la concesión de estos anticipos serán los que a continuación se enumeran.

- 1.- Gastos de enfermedad.
- 2.- Adquisición de la primera vivienda.
- 3.- Reforma de la primera vivienda.
- 4.- Intereses de la primera vivienda.
- 5.- Estudios propios o de familiar de primer grado en centros oficiales.

Artículo 20.- Fondo de Acción Social.

La Mancomunidad constituirá un fondo de ayuda social, dotado inicialmente con 2.500,00 euros anuales, que será revisado anualmente con el mismo porcentaje que marquen los presupuestos generales del estado para las retribuciones de los empleados públicos.

El fondo se utilizará con los criterios que determine la comisión paritaria, dichos, criterios estarán vigentes a partir del primer trimestre del año 2010.

Artículo 21.- Asistencia jurídica y responsabilidad civil.

- La Mancomunidad prestará asistencia jurídica a sus trabajadores y cubrirá la responsabilidad civil, suscribiendo una póliza que cubra suficientemente los posibles siniestros que pudieran producirse en el desarrollo de la actividad laboral en la mancomunidad.

La mancomunidad contratara una póliza que cubra la muerte y la invalidez de los trabajadores cuando estos se produzcan a consecuencia de su actividad laboral, dicha póliza tendrá una cuantía mínima de 120.000,00 euros.

Artículo 22.- Protección a la maternidad.

La Mancomunidad velará por el cumplimiento de lo establecido a este respecto en la Ley de prevención de riesgos laborales y en otras normas legales que afecten al desempeño de la actividad de las trabajadoras en estado de gestación. En cualquier se aplicara la Ley 39 de 1999.

Artículo 23.- Premios por jubilación anticipada.

Jubilación anticipada: Tendrán derecho al percibo de tal premio todos aquellos trabajadores con una antigüedad mínima de diez años cuyo importe se calculará proporcionalmente a la antigüedad del trabajador:

- Los trabajadores con una antigüedad en la Mancomunidad de 30 años, tres mensualidades.
- Antigüedad de veinte años, dos mensualidades.
- Antigüedad de diez años, una mensualidad.

CAPITULO VII. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Artículo 24.- Seguridad y Salud Laboral.

1.- La Mancomunidad estará obligada a cumplir las disposiciones contenidas en la Ley 31 de 1995, de 8 de noviembre sobre prevención de Riesgos Laborales y demás normativa vigente en esta materia, de modo que todo su personal tenga garantizado el derecho a una protección eficaz de la seguridad y de la salud en la prestación de sus servicios.

2.- La Mancomunidad facilitará a los trabajadores las prendas de trabajo más adecuadas a las características del puesto y a la época anual en que tengan que ser utilizados.

3.- Aquellos trabajadores que tengan disminuidas sus facultades de modo que no puedan ejercer sus funciones habituales tendrán preferencia para ser destinados a otro puesto acorde con su capacidad, previa prescripción facultativa.

- Vestuario.- Los trabajadores del Mancomunidad recibirán el vestuario necesario para el desempeño de su actividad profesional que les será entregado el día 1 de abril, el de verano y el día 1 de octubre, el de invierno.

CAPITULO VIII. FALTAS Y SANCIONES

Artículo 25.- Régimen disciplinario.

El personal laboral de la Mancomunidad podrá ser sancionado por los órganos competentes de esta Mancomunidad, en los supuestos de incumplimiento de sus obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en la Ley 7 de 2007.

Artículo 25 bis.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3 de 2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, se acuerda que las infracciones cometidas en materia de acoso sexual y por razón de sexo, serán consideradas muy graves y sancionadas con el criterio de máximo rigor que el régimen disciplinario del convenio permita para tales infracciones.

CAPITULO IX

DERECHOS DE REPRESENTACION COLECTIVA

Artículo 26.- Derechos sindicales.

En materia de representación sindical, se estará a lo dispuesto en la ley 7 de 2007. En las elecciones a representantes del personal constituirá un único centro de trabajo la totalidad de los centros de trabajo dependientes de la Mancomunidad. Los órganos de representación sindical se constituirán de acuerdo con la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.- Todo pacto o acuerdo que se desarrolle en la Mesa General de Negociación entre la Administración del Estado y las Organizaciones Sindicales que afecten a los empleados Públicos, y que sean publicados en el «Boletín Oficial del Estado» serán de aplicación automática a los trabajadores sujetos al ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo.

Segunda.- En caso de disolución de la Mancomunidad o del cierre o cese de actividad de los servicios que tiene por objeto las garantías de los trabajadores afectados, serán las que determine el Estatuto de los Trabajadores y la Legislación de Régimen Local.

Tercera.- Las condiciones pactadas en los artículos anteriores que conforman éste Convenio constituyen un todo indivisible y anula, deroga y sustituye cualquier acuerdo, pacto o convenio que afecte a parte del personal de la Mancomunidad. Así como las condiciones recogidas en los mismos, estimadas en conjunto, compensando en su totalidad a las que regían anteriormente, con excepción de las materias recogidas en los apartados siguientes de ésta cláusula y en aquellas en las que pudiera pactarse la citada absorción.

1.- Aquellos trabajadores que en el momento de entrada en vigor de éste convenio tuviera reconocidas y vengán disfrutando de condiciones económicas que, consideradas en su conjunto y en cómputo anual y por aplicación de éste Convenio, el interesado tendrá derecho a que se le mantengan y respeten con carácter estrictamente personal las condiciones citadas más favorables que viniese disfrutando. Esas diferencias se abonarán como complemento personal no absorbible, ni compensable ni revisable.

2.- Los trabajadores que antes de la entrada en vigor de este Convenio se les estuviese aplicando otro convenio colectivo y se incorporen a éste a partir de la entrada en vigor del mismo, si las retribuciones percibidas por todos los conceptos en base al convenio anterior fuesen superiores a las establecidas en éste, esas diferencias, estimadas globalmente y en cómputo anual, se les abonará como complemento personal no absorbible, ni compensable, ni revisable.

3.- Aquellos trabajadores que, a la entrada en vigor del presente convenio vinieran disfrutando de una jornada inferior a la establecida en el mismo, mantendrán con carácter estrictamente personal, esa jornada como garantía personal. Esta menor jornada será absorbible y compensable con las futuras reducciones de jornada que pudieran pactarse en el futuro en el ámbito de aplicación de éste convenio.

4.- En aquellos Centros de trabajo en los que, a la entrada en vigor de éste convenio se hubiese pactado una jornada inferior a la establecida en éste, mantendrán dicha jornada. Esa menor jornada no será afectada por futuras reducciones de jornada que pudieran pactarse en el ámbito de aplicación de éste convenio.

5.- Se respetarán como derechos «ad personam» las condiciones de vacaciones más beneficiosas que viniesen disfrutando los trabajadores dentro de la administración antes de la entrada en vigor de éste convenio y se mantendrán como derechos «ad personam».

Cuarta.- La mancomunidad concederá al trabajador que así lo solicite, la jubilación anticipada

a partir de los sesenta años de edad, siempre que reúna los requisitos legalmente establecidos.

DISPOSICION FINAL

Este convenio colectivo tendrá el carácter de mínimo, todo lo que las leyes mejoren con relación a los empleados públicos, serán de aplicación inmediata a los trabajadores de la Mancomunidad.

Presidente, don Alejandro Pompa de Mingo.
Representante Sindical U.G.T., don Juan José García Iglesia.
Representante Sindical, don José Angel Galán Torrecilla.

ANEXO I

CLASIFICACION DE PUESTOS DE TRABAJO

Se concretará un nuevo marco general y un nuevo sistema de clasificación profesional que pretende alcanzar una estructura que se corresponda y ajuste más a los servicios que presta la Mancomunidad, incluyendo una adecuada equiparación salarial, y que facilite una mejor interpretación de todo el personal en el desarrollo de sus actividades y competencias sin merma de la dignidad, oportunidades de promoción y justa retribución y sin que quepa discriminación alguna por razones de edad, sexo o cualquier otra índole, basado en la implantación de Grupos Profesionales. No obstante, los grupos de trabajo actualmente existentes se ajustan a la siguiente clasificación:

Las categorías del personal laboral de esta Mancomunidad se integrarán en uno de los grupos de titulación a continuación descritos:

- Grupo I: Título de grado superior, licenciatura, ingeniería o arquitectura o equivalentes.
- Grupo II: Grado medio y/o diplomatura, ingeniería técnica y arquitectura técnica o equivalentes.
- Grupo III: Bachiller o equivalente, Técnico Superior o equivalente.
- Grupo IV: Bachiller elemental, graduado escolar o formación profesional de primer grado o grado medio.
- Grupo V: Certificado de escolaridad o acreditación de años cursados o formación laboral equivalente.

TABLAS SALARIALES

RETRIBUCIONES DEL EJERCICIO DE 2009

| APELLIDOS Y NOMBRE | GR | CD | TR | SUELDO | V-TR | TRIENI | BASICAS | C.D. | C.E. | C.P. | COMPLE | MENSUAL | PAG-EXT | ANUAL |
|--------------------------|----------------|----|----|----------|-------|--------|----------|--------|------|----------|----------|----------|----------|-----------|
| COORDINADOR | A ₁ | 23 | | 1.157,82 | 44,51 | | 1.157,82 | 573,43 | | 268,75 | 842,18 | 2.000,00 | 2.000,00 | 28.000,00 |
| VIVIENDA | A ₂ | 22 | | 982,64 | 35,62 | 0,00 | 982,64 | 535,06 | | 161,86 | 696,92 | 1.679,56 | 1.679,56 | 23.513,84 |
| MEDIADORES | A ₂ | 22 | | 982,64 | 35,62 | 0,00 | 982,64 | 535,06 | | 203,69 | 738,75 | 1.721,39 | 1.721,39 | 24.099,46 |
| ARCHIVERA | A ₂ | 22 | | 982,64 | 35,62 | 0,00 | 982,64 | 535,06 | | 330,73 | 865,79 | 1.848,43 | 1.117,02 | 24.415,20 |
| CENTRO ATENCION TEMPRANA | A ₂ | 22 | | 982,67 | 35,62 | | 982,64 | 535,06 | | 4,43 | 539,49 | 1.522,13 | 1.522,13 | 21.309,82 |
| COORDINADOR OMIC | C ₁ | 20 | | 732,50 | 26,74 | 0,00 | 732,50 | 461,45 | | 455,00 | 916,45 | 1.648,95 | 1.648,95 | 23.085,30 |
| OMIC | C ₁ | 20 | | 732,50 | 26,74 | 0,00 | 732,50 | 461,45 | | 359,71 | 821,16 | 1.553,66 | 1.553,66 | 21.751,24 |
| INSPECTOR | C ₁ | 20 | | 732,50 | 26,74 | 0,00 | 732,50 | 451,45 | | 289,31 | 740,76 | 1.473,26 | 1.473,26 | 20.625,64 |
| OMIC MEDIA JORNADA | C ₁ | 20 | | 366,25 | | 0,00 | 366,25 | 210,73 | | 192,73 | 403,46 | 769,71 | 769,71 | 10.775,94 |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO | C ₂ | 18 | | 598,95 | 17,88 | 0,00 | 598,95 | 461,45 | | 234,29 | 695,74 | 1.294,69 | 1.294,69 | 18.125,66 |
| LIMPIADORA * | AP | 14 | | 546,82 | 13,42 | 0,00 | 546,82 | 320,09 | | | 320,09 | 866,91 | 866,91 | 12.136,74 |
| CONDUCTORES | AP | 14 | | 546,82 | 13,42 | 0,00 | 546,82 | 320,09 | | 1.046,54 | 1.366,63 | 1.913,45 | 1.913,45 | 26.788,30 |
| CONDUCTORES | AP | 14 | | 546,82 | | 0,00 | 546,82 | 320,09 | | 855,09 | 1.175,18 | 1.722,00 | 1.722,00 | 24.108,00 |
| ORIENTADORAS * | A ₂ | 22 | | 1.048,16 | | 0,00 | 1.048,16 | | | 87,35 | 87,35 | 1.135,51 | 1.135,51 | 15.897,14 |