

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

Número 0257/25

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

ANUNCIO

RESOLUCIÓN, DE 29 DE ENERO DE 2025, DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE ÁVILA POR LA QUE SE DISPONE LA INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO DE CONVENIOS COLECTIVOS, ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y PLANES DE IGUALDAD, Y LA PUBLICACIÓN EN EL BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ÁVILA, DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA ENTIDAD “MANCOMUNIDAD DE SERVICIOS ALTO TIÉTAR”. (CÓDIGO DEL CONVENIO 05100070012025)

Con fecha 23 de diciembre de 2024 D. Lorenzo Hernández Martín, persona designada al efecto por la Comisión Negociadora del convenio colectivo de la entidad “MANCOMUNIDAD DE SERVICIOS ALTO TIÉTAR”, solicitó la inscripción del nuevo convenio en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, dándose así cumplimiento a lo establecido en el art. 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto - Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y en la Orden PRE/813/2022, de 1 de julio, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León.

Examinados el texto del convenio y la documentación aportada, y en base a lo dispuesto en los arts. 8.2 del R.D. 713/2010 y 68.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, con fecha 13 de enero de 2025 se requirió al solicitante al objeto de que se subsanasen las irregularidades detectadas. En cumplimiento de ese requerimiento - a cuyo contenido se accedió el 14 de enero de 2025 - con fecha 24 de enero de 2025 se presentó la documentación requerida.

Por lo expuesto, y de conformidad con lo establecido en el art. 8 del R.D. 713/2010, esta Oficina Territorial de Trabajo ACUERDA:

- Primero. - Ordenar la inscripción del convenio colectivo de la entidad “MANCOMUNIDAD DE SERVICIOS ALTO TIÉTAR” en el correspondiente Registro de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.
- Segundo. - Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Ávila.

Ávila, 29 de enero de 2025.

La Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Ávila, *Laura Rubio González*.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LA MANCOMUNIDAD DE SERVICIOS ALTO TIÉTAR (Ávila).

DISPOSICIÓN PRELIMINAR.

Son partes signatarias del presente Convenio Colectivo, de una parte, y actuando en calidad de Delegado de Personal unitario de la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, Ricardo Sánchez Delgado, asesorado por la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (FSC-CCOO), y de otra parte el Presidente de la Mancomunidad Alto Tiétar, Juan José Tomás Esteban, ambas partes se reconocen legitimación suficiente para llevar a cabo la negociación de este Convenio Colectivo.

CAPÍTULO I.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Art. 1.- Ámbito Funcional y Territorial.

El presente Convenio Colectivo establece y regula las normas de trabajo, salario y sociales para el Personal Laboral, fijo y temporal, que presta sus servicios en la Mancomunidad del Alto Tiétar.

Art. 2.- Ámbito Personal.

Se regirá por las normas del presente Convenio Colectivo, toda la plantilla que, con calidad laboral, fija o temporal, preste servicios en la Mancomunidad del Alto Tiétar.

2.1.- Queda excluido de este Convenio:

- a) El personal de alta dirección, de acuerdo con el artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET) y demás normas legales de aplicación.
- b) El personal cuya relación de servicios se derive de un contrato regulado por la normativa de contratación administrativa.
- c) Las y los profesionales cuya relación con la Administración se derive de una minuta o presupuesto para la realización de una obra o servicio concreto.

Art 3.- Ámbito Temporal y Denuncia.

3.1.- Este Convenio entrará en vigor desde el día siguiente a su publicación en el boletín oficial correspondiente, teniendo efectos retroactivos, en su caso a 1 de enero de 2025 y la vigencia de este Convenio será de tres años , 01/01/2025 a 31/12/2027.

3.2.- El presente Convenio Colectivo se entenderá denunciado automáticamente a fecha de su vencimiento. Si bien, una vez denunciado formal o automáticamente permanecerá en vigor hasta firma de un nuevo convenio.

Art. 4.- Compensación, Absorción

Las condiciones y mejoras resultantes de este Convenio no serán compensables ni absorbidas en su totalidad, con las que anteriormente rigieran por condiciones pactadas, imperativo legal de cualquier naturaleza o por cualquier otra causa.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos o creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia si, considerados en su cómputo anual y sumados a los vigentes con anterioridad

a dichas disposiciones, superen el nivel total de este Convenio. En caso contrario, se considerarán absorbidos por las mejoras aquí pactadas y pasarán a ser un Complemento Personal.

Art. 5.- Principio de Igualdad de Oportunidades, de Trato y No Discriminación por Razón de Género.

Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales de la empresa que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a/o relacionadas con la empresa y lengua, dentro del Estado español.

El establecimiento de medidas, o en su caso, plan de igualdad en las administraciones se ajustará a lo dispuesto en esta ley y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

CAPÍTULO II.- COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN, VIGILANCIA, CONCILIACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL CONVENIO COLECTIVO.

Art. 6.- Comisión Paritaria.

En los 15 días siguientes a la publicación del presente Convenio en el BOP, se constituirá una Comisión Paritaria, como órgano específico de vigilancia, interpretación y mediación, que tendrá su sede en la Mancomunidad del Alto Tiétar, quien facilitará los medios necesarios para su funcionamiento.

Toda la plantilla tendrá derecho a plantear sus quejas y reclamaciones a la Comisión Paritaria, bien directamente y por escrito ante la Mancomunidad o bien a través de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (en adelante RLPT).

Art 7.- Composición.

En cuanto a su composición, la comisión Paritaria estará constituida por tres personas en Representación de la Mancomunidad del Alto Tiétar, y tres personas por la RLPT.

Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones acompañadas de asesoría, que será designada libremente por cada una de ellas y tendrá voz, pero no voto, pudiendo ser personas ajenas a la Mancomunidad. Las personas que forman parte de la Comisión Paritaria tendrán durante su mandato las horas necesarias para el cumplimiento de sus funciones.

Art 8.- Funciones.

Dicha Comisión tendrá como principal función la interpretación y aplicación de su articulado, así como la vigilancia del cumplimiento de lo establecido en el mismo. Todo ello, sin perjuicio de las facultades que corresponden a la Administración de la Mancomunidad y, en su caso, a la Jurisdicción Laboral.

En particular son funciones de la Comisión Paritaria:

- Interpretar la totalidad del articulado del Convenio. Vigilar su aplicación, cumplimiento de lo pactado y desarrollo de su aplicación.
- Estudiar y resolver todas aquellas quejas, cuestiones y reclamaciones que se planteen como consecuencia de su interpretación, aplicación y desarrollo, y aquellas que sean como consecuencia de resoluciones judiciales.
- Actualizar el contenido del Convenio, cuando pueda resultar afectado por cambios normativos o acuerdos o pactos suscritos entre la Administración y la RLPT que resulten más favorables.
- Definir los posibles nuevos grupos profesionales no recogidas en el Convenio que pudieran aparecer como consecuencia de necesidades de organización del trabajo, reclasificaciones de puestos de trabajo u otras causas.
- Participación en la determinación de la Oferta de Empleo Público Laboral de la Mancomunidad.
- Intervenir previamente en la solución de conflictos, tanto individuales como colectivos que se planteen en el ámbito del Convenio. Se entenderá agotada esta mediación cuando planteado el conflicto ante la Comisión Paritaria no se alcance un acuerdo en el plazo de un mes.
- Otras que se le atribuyan expresamente en el presente Convenio.

Art. 9.- Funcionamiento.

En la primera sesión de constitución y por acuerdo de las partes, la Comisión Paritaria elegirá, entre sus miembros, un Presidente/a. Asimismo, y también por acuerdo, se designará igualmente un Secretario/a, que podrá pertenecer o no a la propia Comisión Paritaria. Ambos cargos podrán ser revocados por desacuerdo entre las partes.

Se reunirán de forma trimestral o a petición de cualquiera de las partes, incluyéndose en el orden del día aquellos asuntos que hayan sido comunicados previamente con una antelación de 5 días hábiles. Igualmente, por acuerdo de las partes podrá aplazarse una reunión trimestral hasta la siguiente, por motivos justificados o por falta de asuntos que tratar.

Con carácter extraordinario se podrán convocar reuniones a petición de cualquiera de las partes, cuando surjan asuntos urgentes que no puedan ser aplazados hasta la próxima reunión ordinaria correspondiente. En este caso, y en la misma petición de convocatoria, se comunicarán los asuntos urgentes a tratar, que constituirán el orden del día exclusivo, debiendo convocarse la reunión en un plazo máximo de tres días hábiles a partir de la petición.

La Comisión Paritaria desarrollará sus funciones hasta que se constituya la correspondiente al siguiente Convenio Colectivo.

Art 10.- Acuerdos e Información.

Los acuerdos se adoptarán por mayoría de cada una de las partes y tendrán la misma validez y eficacia que lo pactado en el presente Convenio, quedando reflejados en el Acta correspondiente a cada reunión. En caso de desacuerdos se reflejará, de forma sucinta en las Actas, las propuestas particulares de las personas miembros y/o partes.

Para su funcionamiento, la Comisión Paritaria podrá recabar toda clase de información necesaria y relacionada con las cuestiones de su competencia, por conducto de Alcaldía, información que no podrá ser denegada cuando lo solicite alguna de las partes. Asimismo, podrá invitar a las personas afectadas para mejorar la información.

La Comisión paritaria podrá establecer su propio Reglamento de Funcionamiento interno si así lo acuerda y subsanará de oficio los errores que se detecten en la redacción de este Convenio.

Art. 11.- Procedimiento de Solución de Discrepancias.

El personal laboral comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio y la Mancomunidad Alto Tiétar, una vez agotados sin acuerdo los trámites ante la Comisión Paritaria, se someterán a los procedimientos del Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos de solución Autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León (ASCL), para lo que suscribirá el correspondiente convenio de adhesión con el Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA).

Art. 12.- Inaplicación del Convenio.

Para cualquier procedimiento de inaplicación de convenio, se aplicará lo que regule en cada momento la normativa legal de aplicación.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en el SERLA para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a los que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodos de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91. 2 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET).

CAPÍTULO III.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 13.- Organización.

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Mancomunidad Alto Tiétar, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación, reconocidos a la RLPT.

El trabajo se realizará, en la jornada laboral estipulada, dentro del ámbito funcional de la Mancomunidad, siendo los centros de trabajo los siguientes: La Adrada, Sotillo de La Adrada y Piedralaves. Los trabajadores de los puntos limpios podrán estar indistintamente en cualquiera de los mismos, según indicaciones de la Presidencia de la Mancomunidad.

Las funciones de los trabajadores de la recogida de RSU se realizarán en el ámbito funcional de la Mancomunidad, según la ubicación de los vehículos. Si bien, podrán ampliarse a otras zonas no incluidas en los municipios que forman parte de la

mancomunidad, si así es acordado por los órganos de gobierno de esta y con aceptación del trabajador, y siempre en el ejercicio de las funciones de los puestos de trabajo.

En particular, cualquier modificación sustancial de las condiciones deberá ser informada a la representación del personal, de acuerdo con el artículo 41 del ET, negociándose posteriormente el destino y condiciones de trabajo del personal afectado, así como los posibles cursos de adaptación o reciclaje que fuesen necesarios.

La implantación de nuevas tecnologías que innoven parcial o totalmente el sistema de trabajo será puesta previamente en conocimiento de la RLPT, a los efectos de una mejor planificación. Igualmente, dicha representación tendrá que ser consultada en aquellas decisiones que conduzcan a la utilización de aparatos, maquinaria o materiales que puedan tener alguna repercusión en la salud física y psíquica de la plantilla.

CAPÍTULO IV.- CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Art. 14.- Clasificación del Personal.

- Se realizará una valoración de los puestos de trabajo con criterios objetivos y no discriminatorios, eliminando denominaciones sexistas, describiendo adecuadamente los perfiles profesionales, adecuando el grupo a la función desarrollada y actualizando los grupos profesionales.
- El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio tendrá un sistema de clasificación profesional por medio de Grupos Profesionales, Puestos y Áreas Funcionales que agrupan unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, así como tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas.
- La definición de los Grupos Profesionales se ajustará a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.
- La pertenencia a un Grupo Profesional y Área Funcional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los mismos, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de titulaciones específicas y de los demás requisitos de carácter funcional y profesional contemplados, en su caso, en la Relación de Puestos de Trabajo (en adelante RPT).
- El Grupo Profesional y Puestos recogerá de manera no exhaustiva las actividades propias de la misma, de acuerdo con la organización y ordenación de los procesos de trabajo.

Art. 15.-Grupos Profesionales. Características.

GRUPO I:

Se incluyen en este grupo aquellos puestos que, en general, integran funciones de planificación, organización, dirección y coordinación, así como funciones que suponen la realización de tareas técnicas de la más alta complejidad y que requieren para su desarrollo un amplio grado de autonomía profesional.

En general comportan un grado de mando o responsabilidad directa sobre un ámbito funcional. Se requerirá la cualificación o experiencia oportuna para su desempeño.

GRUPO II:

Se incluyen en este grupo aquellos puestos que, en general, integran funciones consistentes en la realización de actividades complejas con objetivos definidos dentro de su nivel académico.

Integran, coordinan y supervisan la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores y colaboradoras. Se incluye además la realización de tareas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales emanadas del personal perteneciente al grupo profesional superior o de propia dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión. Requieren titulación académica universitaria de grado medio o equivalente o experiencia asimilable,

GRUPO III:

Se incluyen en este grupo aquellos puestos de trabajo que gestionan procesos y procedimientos administrativos con responsabilidad sobre su ejecución o que coordinan las actividades de ámbitos o unidades funcionales concretas, realizadas por un conjunto de colaboradores y colaboradoras. Asimismo, pueden desarrollar actividades estandarizadas de tratamiento de datos necesarias para la ejecución de proyectos más amplios o actuar sobre ámbitos de soporte logístico y mantenimiento de instalaciones para los cuales se requiera una cualificación profesional especial.

Contempla también la realización de trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa por parte del personal que los desempeñan.

Requieren titulación académica equivalente a bachillerato, bachillerato Unificado Polivalente o formación profesional de técnico superior o técnico especialista.

GRUPO IV:

Se incluyen en este grupo aquellos puestos de trabajo destinados a la ejecución de funciones administrativas básicas, o de mantenimiento de instalaciones y soporte logístico, que se realizan bajo instrucciones específicas y precisas o en virtud de la aplicación de procedimientos perfectamente reglados así como a la realización de tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales, aptitudes prácticas y de coordinación. Su responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática. Normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y un período breve de adaptación.

Requieren titulación académica equivalente a Graduado en Educación Secundaria, Educación General Básica o Formación Profesional de Técnico o de Técnico Auxiliar, o bien capacitación probada en relación con el puesto de trabajo.

GRUPO V:

Se incluyen en este grupo aquellos puestos de trabajo en los que se ejecutan operaciones básicas de soporte a la actividad de la organización según instrucciones directas y concretas o bajo métodos de trabajo objetivos y estandarizados, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico, psicológico o de atención, y que no necesitan de formación específica salvo la ocasional de un período de adaptación.

Requieren un nivel de formación básico equivalente a certificado de escolaridad o certificado de haber cursado un programa de garantía social o similar.

Teniendo en cuenta que el ejercicio de funciones públicas, administrativas y burocráticas está reservado exclusivamente al personal funcionario, dentro de estos grupos profesionales y atendiendo a las funciones que se desarrollan en los distintos grupos de trabajo, se establecen los siguientes grupos o niveles de puesto:

RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO MANCOMUNIDAD ALTO TIÉTAR

Categoría	Grupo Profesional	Activos	Vacantes	Funciones
Administrativo BBDD	Grupo II	1		
Administrativo	Grupo III	1		
Peón Especializado*	Grupo III	2		
Conductor*	Grupo III	3		
Peón barrendero	Grupo IV	3		
Operario Punto Limpio	Grupo IV	3		
Operario multiservicios	Grupo IV	1		

***Tendrán las mismas funciones el conductor y el peón especializado, serán los encargados de mantener en perfecto estado de limpieza los vehículos tanto el interior como el exterior, así como los lugares donde se estacionen los mismos.**

LA PLANTILLA ACTUAL DE LA MANCOMUNIDAD ES DE 14 PUESTOS DE TRABAJO:

- 1 Administrativo de Bases de Datos.
- 1 Administrativo.
- 2 Peón especializado.
- 3 Conductores.
- 3 Peón barrendero.
- 3 Operario Punto Limpio.
- 1 Operario multiservicios.

Los criterios para la promoción interna y procesos de estabilización, para aquellas personas que vienen prestando sus servicios en la Mancomunidad, la titulación requerida será la misma que se exigió en el momento de su ingreso, titulación actual equivalente, o certificado de profesionalidad correspondiente.

CAPÍTULO V. PROVISIÓN DE VACANTES Y CONTRATACIONES

Art. 16.- Bolsa de Empleo.

Podrá crearse Bolsas de Empleo, mediante convocatoria específica, para cubrir puestos de trabajo con carácter Interino o Laboral Temporal y para realizar sustituciones

del personal en caso de vacaciones o bajas por enfermedad, cuya vigencia será el año natural y en la que sus integrantes aparecerán ordenados según la puntuación obtenida.

A la referida ordenación se acudirá para cubrir plazas con carácter temporal, pertenecientes a los distintos Grupos Profesionales y Puestos.

La gestación, lactancia, maternidad y paternidad no podrán ser motivo de exclusión para los llamamientos que se realicen para ocupar las plazas vacantes.

Art. 17.- Oferta de Empleo Público.

El acceso al empleo público se regirá por los principios de transparencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad, así como por lo establecido en el texto refundido de la Ley del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante TREBEP) y en el presente Convenio.

Las vacantes y ampliaciones de plantilla de personal que se produzcan se cubrirán de acuerdo con la forma y procedimiento establecidos en este Capítulo. Con periodicidad anual, y dentro del plazo de un mes desde la aprobación del Presupuesto Municipal, se publicará la plantilla de personal de la Mancomunidad, con las vacantes existentes.

Posteriormente y con anterioridad a su aprobación por el Pleno Municipal u Órgano que corresponda, la Mancomunidad establecerá su oferta anual de Empleo Público, de acuerdo con la normativa básica estatal, autonómica y municipal y con la participación de la representación del personal.

Se promoverá la transformación del empleo de carácter temporal en fijo, así como la transformación del empleo a tiempo parcial en empleo a jornada completa, en aquellos casos en que las tareas tengan carácter permanente y no coyuntural, teniendo en cuenta lo dispuesto sobre consolidación y estabilización de empleo temporal en la normativa estatal y en los acuerdos que se puedan adoptar en las Mesas de Negociación.

La condición de Personal Laboral fijo sólo se adquirirá por la superación de los correspondientes procesos selectivos que se convoquen a tal fin.

En la medida de lo posible, se cubrirán las plazas incluidas en la Oferta de Empleo Público dentro del año presupuestario.

Para favorecer el acceso de las mujeres a todos los grupos profesionales y puestos en igualdad de condiciones, la Mancomunidad adoptará una medida de acción positiva, priorizará la contratación de mujeres en los puestos de trabajo o áreas en las que su representación sea inferior al 10 por ciento.

Asimismo se priorizará la contratación de personas con discapacidad igual o superior al 33 %. Completando un mínimo del 33% de la plantilla.

De conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente, y con las excepciones previstas en la misma, la Mancomunidad no recurrirá directamente a las empresas de Trabajo Temporal o de Multiservicios.

Art. 18.- Provisión de Puestos de Trabajo.

Los procesos de selección deberán promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo y en la promoción profesional, eliminando

cualquier sesgo de género que pudiera ser causa de discriminación directa o indirecta, estableciendo sistemas estandarizados de selección con pruebas objetivas (candidaturas anónimas, ponderación de las pruebas, etc.) y que faciliten la participación de la RLPT. Asimismo se priorizará la contratación de personas con discapacidad igual o superior al 33 %. Completando un mínimo del 33% de la plantilla.

Art. 19.- Promoción Interna.

La promoción interna se realizará mediante procesos selectivos, consultados con la representación de las personas trabajadoras, que garanticen el cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad y mérito y se adecuarán, en todo caso, a criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación.

Tales pruebas se efectuarán con la participación de la representación de las personas trabajadoras y en ellas habrá de tenerse en cuenta, en igualdad de méritos, la preferencia de los especialistas para cubrir los puestos de oficiales.

Como fomento de la promoción del personal, en todas las convocatorias, la Mancomunidad facilitará la promoción interna, consistente en el ascenso, desde un nivel inferior a otro superior, en uno o en dos grupos, al de la vacante. Así mismo se facilitará la promoción horizontal y el desarrollo de la promoción cruzada del personal laboral a funcionario.

Las convocatorias se realizarán con un lenguaje inclusivo, fomentando el uso de canales de información y participación de toda la plantilla, bajo los principios de publicidad e igualdad de oportunidades.

En igualdad de condiciones se dará preferencia para la promoción a la persona del género menos representado en el área a que pertenezca el puesto de trabajo.

La composición del órgano de selección será la misma que la establecida para las convocatorias de nuevo ingreso.

Cuando así se prevea, con el fin de mejorar los servicios o por necesidades de éstos, podrán convocarse procedimientos de promoción interna sin existir previamente vacantes, mediante la creación de las plazas necesarias a través de la RPT o instrumento análogo y la posterior amortización de las que ocupaba el personal que promoció.

Siempre que los órganos de selección hayan propuesto el nombramiento de igual número de aspirantes que el de plazas convocadas, y con el fin de asegurar la cobertura de las mismas, cuando se produzcan renunciaciones de los aspirantes seleccionados, antes de su nombramiento o toma de posesión, el órgano convocante podrá requerir del órgano de selección relación complementaria de los aspirantes que sigan a los propuestos, para su posible nombramiento.

Las personas trabajadoras con contrato suspendido por motivos de conciliación podrán participar en las convocatorias de ascenso igual que si estuviesen en activo.

Art. 20.- Procedimiento.

Los puestos vacantes que existan en la actualidad o que se produzcan en el futuro, incluidas las de ampliación de plantilla, se proveerán con arreglo a los siguientes turnos, relacionados en orden a su prelación:

- Reingreso de excedencias forzosas. Con relación a las excedencias voluntarias se estará a lo dispuesto en el ET.
- Concurso de traslado entre el personal de la Mancomunidad del mismo Grupo Profesional, acreditando conocimientos suficientes de la especialidad.
- Promoción interna del personal fijo de plantilla de la Mancomunidad a través de concurso-oposición específico.
- Convocatoria pública para el ingreso del nuevo personal a través de concurso, concurso-oposición u oposición libre, que resulte más adecuado en relación con el puesto o puestos a cubrir.

Art. 21.- Tribunales de Selección.

Todas las pruebas y concursos de Personal Laboral indefinido, fijo, temporal, interino y bolsa de empleo serán evaluados por un Tribunal de Selección.

El órgano de selección estará nombrado por el Presidente o Presidenta de la Mancomunidad, será colegiado y tendrá la siguiente composición:

- Un Presidente o Presidenta.
- Tres Vocales.
- Un Secretario o Secretaria.

Asistirán como observadores, la representación de la RLPT. Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de quienes los compongan, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujeres y hombres.

Los órganos de selección velarán por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre sexos y establecerán las medidas adecuadas para garantizar los derechos de participación en el proceso de selección de las candidatas gestantes o que hayan sido madres. Por razones de especialidad, el Tribunal podrá decidir la incorporación de personal técnico asesor externo a la Mancomunidad, que actuará con voz y sin voto.

Art. 22.- Período de Prueba.

Aprobada por la Mancomunidad la propuesta que formule el Tribunal Calificador, se acordará la admisión provisional del trabajador o trabajadora, concertándose por escrito un período de prueba de 6 meses para el personal técnico titulado y 2 meses para el resto de grupos, excepto para el personal no cualificado, que será de 30 días.

Durante el período de prueba el trabajador o trabajadora tendrá los mismos derechos y obligaciones que cualquier que el personal fijo de su mismo grupo profesional, pudiendo cada una de las partes rescindir en cualquier momento la relación laboral, sin plazo de preaviso ni derecho a indemnización. Si la rescisión laboral fuera a propuesta de la Mancomunidad se comunicará previamente a la representación legal de los trabajadores/as.

Transcurrido el período de prueba, el trabajador o la trabajadora serán fijos, computándose este período a todos los efectos.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo para el embarazo y riesgo durante la lactancia, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento y violencia de

género, que afecten a la persona trabajadora durante el período de prueba, interrumpirán su cómputo previo acuerdo de las partes.

La extinción del contrato durante el periodo de prueba habrá de ser por escrito y motivado cuando afecte a una trabajadora gestante.

Art. 23.- Contratación.

De conformidad con el principio de estabilidad en el empleo, los contratos de trabajo realizados por la Mancomunidad se entenderán pactados por tiempo indefinido, salvo aquellos que expresamente y por escrito se realicen con carácter temporal o duración determinada, de acuerdo con la legislación vigente.

Antes de su formalización, todos los contratos y sus posibles modificaciones posteriores serán comunicados previamente a la RLPT.

Los deberes de información en materia de contratación de personal se llevarán a cabo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 8 del ET, debiendo las unidades de personal proporcionar, a solicitud de las organizaciones sindicales presentes en la comisión paritaria, información sobre las altas y bajas de personal laboral producidas en su ámbito, con periodicidad trimestral.

Los contratos de trabajo suscritos habrán de someterse a lo establecido en el ET, y su normativa de desarrollo, así como a lo dispuesto en el presente convenio colectivo.

Todos los contratos de trabajo se celebrarán por escrito y los modelos de contrato se ajustarán a lo dispuesto en la normativa vigente e incluirán, en todo caso, el grupo profesional, retribución, centro de trabajo, jornada, turno, y período de prueba, duración o causa y objeto en el caso de contratos de duración determinada.

Se contará con descripciones de todos los puestos de trabajo de manera previa a la valoración de las solicitudes para la selección de personal, que atiendan a la experiencia, formación, capacidades y habilidades necesarias.

Y con protocolos de selección con criterios claros, objetivos y transparentes que eviten la discriminación por sexo.

En aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, el acceso al empleo se realizará en ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, maternidad, asunción de obligaciones familiares y estado civil, de acuerdo con lo que establezca el plan de igualdad de las empleadas y empleados públicos de la Mancomunidad.

Tampoco existirá ninguna medida que suponga una desventaja por razón del origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual y afiliación o no a un sindicato, partido político o asociación legalmente reconocida, ni ningún acto que suponga que una persona sea tratada de manera menos favorable.

CAPÍTULO VI. - JORNADA

Art. 24.- Jornada Laboral.

24.1.- La jornada máxima anual y los días máximos de trabajo efectivo de los empleados públicos, serán el resultado de descontar a los 365 días que tiene el año natural (366 en

años bisiestos) el total de sumar al número de domingos y sábados que concurren cada año, 14 festivos, 22 días de vacaciones en términos generales y 3 días de libre disposición.

El resultado así obtenido se multiplicará por siete horas y media de promedio diario efectivo que, dentro de los límites establecidos por la legislación estatal, se determine en las instrucciones para la elaboración de los calendarios de trabajo que se negociarán con la RLPT y los responsables de Recursos Humanos. La cifra resultante será la jornada ordinaria máxima anual aplicable al personal incluido dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio.

24.1.2.- La distribución de la jornada ordinaria será de 37.5 horas semanales, en jornada continua de mañana, y se distribuye, a efectos de su cómputo, según el promedio de siete horas diarias.

El personal de recogida de basuras trabajará de lunes a domingo, con jornadas rotativas de libranza, según cuadrante. A las jornadas de domingo y festivo se les aplicará el plus de atención continuada, según lo establecido en las tablas salariales anexas.

Los operarios de punto limpio, peones barrenderos y operarios multiservicio trabajaran de lunes a domingo con los descansos establecidos según marque la ley.

24.1.3.- El horario de entrada al trabajo será entre de las 06:00 y las 08:00 y el de salida entre las 14:00 a las 15:00, garantizándose un mínimo de jornada continua de 7,30 horas diaria de promedio.

Dependiente en cada caso del horario que se determine para cada puesto de trabajo, con la flexibilidad que se determine

24.1.4.- Para el personal que presta servicios en el exterior, por razones climatológicas, se establece, durante los meses de verano del 1 de junio al 15 de septiembre, una jornada de 06:00 a 14:00.

24.2. Tendrán consideración de jornada laboral, a efectos de compensación económica o descanso, aquellas gestiones y obligaciones derivadas de relación laboral y que se tengan que realizar ineludiblemente, fuera del lugar del puesto de trabajo.

24.3. No obstante, podrán determinarse jornadas especiales, con carácter temporal, previa negociación con la RLPT. Se entenderán por jornadas especiales aquellas cuya especialidad deriva de su duración determinada y de su distribución con respecto a la jornada de carácter general ordinaria en base a la existencia de determinadas condiciones en la prestación de servicios.

24.3.1.- Se contemplan dentro de las mismas las siguientes:

Las que por su naturaleza requieran una distribución de lunes a domingo. Se fijarán, respetando en todo caso la jornada máxima anual que resulte de acuerdo con lo establecido en de este artículo en función de una distribución semanal media de 37,5 horas, computadas éstas en períodos cíclicos y descanso de día y medio a la semana continuos y rotatorios de forma homogénea entre la plantilla.

Las que partiendo de la jornada anual ordinaria prevista en el calendario laboral, en atención a las necesidades del servicio, exigen que se lleve a cabo, a lo largo del año, de forma irregular y diferente respecto de las jornadas semanales ordinarias y especiales previstas en este Convenio.

24.4. Pausa. Se disfrutará de una pausa en la jornada de trabajo por un periodo de 30 minutos, computable como trabajo efectivo en jornada completa.

24.5. En el mes de noviembre de cada año, se negociará el calendario laboral correspondiente al año siguiente, computándose el número de horas.

24.6.- Cuando los días de fiesta local de cada localidad perteneciente a la Mancomunidad, coincidan en domingo, o con un día programado como descanso en el calendario del personal, serán compensados con la correspondiente minoración de jornada en días equivalentes, cuyo disfrute se someterá a lo establecido en el artículo 34.15 del presente convenio, para los días de libre disposición.

Art. 25.- Control Horario.

- El control de presencia en los puestos de trabajo y realización efectiva de la jornada se efectuará, sin perjuicio de lo previsto en el párrafo siguiente, a través de los relojes fichadores y, en defecto por cualquier otro medio que a tal fin se establezca.
- Toda la plantilla tiene la obligación de fichar a la entrada y salida del trabajo y en las salidas que se efectúen dentro de la jornada.

Art. 26.- Adaptación de Jornada.

Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la Mancomunidad.

En caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan 12 años.

Asimismo, tendrán ese derecho aquellas personas trabajadoras que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición.

En la negociación colectiva se podrán establecer, con respeto a lo dispuesto en este apartado, los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, ante la solicitud de la persona trabajadora, se abrirá un proceso de negociación con esta que tendrá que desarrollarse con la máxima celeridad y, en todo caso, durante un periodo máximo de quince días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo.

Finalizado el proceso de negociación, la Mancomunidad, por escrito, comunicará la aceptación de la petición. En caso contrario, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. Cuando se plantee una propuesta alternativa o se deniegue la petición, se motivarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a regresar a la situación anterior a la adaptación una vez concluido el período acordado o previsto o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud.

En el resto de los supuestos, de concurrir un cambio de circunstancias que así lo justifique, la Mancomunidad sólo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan razones objetivas motivadas para ello.

Art. 27.- Flexibilidad Horaria.

La persona trabajadora de carácter administrativo por razón de conciliación de la vida laboral y familiar tendrá derecho a un margen de flexibilidad horaria tanto a la entrada (1 hora), y a la finalización de la jornada (1 hora), respetándose siempre los horarios de atención al público de cada puesto.

Art. 28.- Reducciones de la Jornada y Ausencias.

- Tendrá derecho a una disminución al menos de un octavo y un máximo de la mitad de su jornada de trabajo, con reducción proporcional de sus retribuciones:
- El personal que, por razones de guarda legal, tenga a su cargo un hijo o una hija menor de 12 años.
- Tendrá el mismo derecho el personal 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.
- Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.
- El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se

acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad. Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

Si la reducción de jornada supone más del 75% de la jornada, ésta se podrá acumular en jornadas completas.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

- Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma administración generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Mancomunidad podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la Mancomunidad ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.
- La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada corresponderán a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a deberá preavisar a la Mancomunidad con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.
- En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.
- El personal que deba atender el cuidado del cónyuge, pareja de hecho o de un familiar de primer grado por razón de enfermedad muy grave que requiera hospitalización en institución sanitaria o domiciliaria, podrá disfrutar de una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, de carácter retribuido, durante el plazo de un mes. En el supuesto de que hubiera más de una persona beneficiaria de este derecho que fuera personal de la Mancomunidad, podrán disfrutar del mismo de forma parcial, respetando en todo caso el plazo máximo.
- Por nacimiento de hijas o hijos prematuros o que, por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el personal tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Así mismo, podrán reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de tres horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.
- El personal tendrá derecho a una reducción de la jornada laboral de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores

malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración o requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el servicio público de salud, como máximo hasta que el menor cumpla los 18 años. En este supuesto se incluyen los accidentes sufridos por menores, que exijan cuidado permanente y continuo. Este derecho podrá acumularse en jornadas completas.

- En la negociación de los horarios especiales se regulará el ejercicio de los derechos reconocidos en este artículo.

Art. 29.- Calendario Laboral.

Anualmente, la Mancomunidad Alto Tiétar confeccionará, durante el último trimestre del año, el calendario laboral, donde se especificará, entre otros, el régimen horario, y la distribución anual de las horas de trabajo.

En su elaboración participarán la RLPT y una vez aprobado, un ejemplar del mismo deberá exponerse en un lugar visible en cada centro o unidad de trabajo.

Art. 30.- Tiempo Efectivo de Trabajo.

- Se entiende que el tiempo necesario para recoger, ordenar o guardar las ropas, materiales y demás útiles de trabajo, es tiempo de trabajo efectivo.
- Dentro del concepto de trabajo efectivo se entenderán comprendidos en la jornada ordinaria de trabajo, los tiempos horarios empleados como pausas reglamentarias, desplazamientos y otras interrupciones derivadas de normas de seguridad e higiene o de la propia organización de trabajo.
- El tiempo empleado en juzgados, centros municipales o de cualquier otra administración por situación relacionada con la función desempeñada, se considerará como tiempo efectivo de trabajo.
- El tiempo empleado en viajes y desplazamientos será contado como efectivo desde la hora de citación por el servicio hasta la hora de llegada, salvo los periodos que estuvieran sujetos a dietas.
- Los puestos de operación en pantallas con más de 5 horas de exposición en las mismas, que fuesen continuadas y no permitiesen pequeñas interrupciones o alternancias con otras tareas, dispondrán de una pausa de 15 minutos por cada 2 horas de exposición.
- El descanso semanal será de 48 horas consecutivas, preferentemente en sábado y domingo.

Art. 31.- Horas Extraordinarias.

Los servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal de trabajo se retribuirán mediante compensación económica o compensación en tiempo.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las realizadas fuera de la jornada ordinaria laboral fijada en los calendarios de trabajo, ya sean compensadas económicamente o con descanso laboral.

Como principio general, la Mancomunidad tratará de reducir la realización de horas extraordinarias, siempre que no puedan emplearse los distintos modelos de contratación temporal o parcial previstos por la normativa laboral vigente.

Se utilizarán para situaciones excepcionales o de urgencia y prolongaciones del servicio a causa de circunstancias sobrevenidas.

La iniciativa de la necesidad de realizar trabajos en horas extraordinarias será de la Mancomunidad, y su prestación por la persona trabajadora será voluntaria, salvo en casos de fuerza mayor, reparaciones imprescindibles o urgencias del servicio público y, en todo caso, cuando se trate de servicios públicos que no puedan interrumpirse, que tendrán la consideración de estructurales.

El número de horas extras no podrá ser superior a 80 al año.

La Mancomunidad informará a la RLPT de las horas extraordinarias mensuales realizadas por cada persona trabajadora, carácter de las mismas y compensación aplicada.

31.1.- Compensación. Las horas extraordinarias se compensarán en tiempo de descanso, o mediante abono económico, ratificada por la Presidencia de la Mancomunidad.

31.2.- Compensación en descanso. Serán compensadas a razón de:

- Hora y media de descanso, por hora realizada en día laboral.
- Dos horas de descanso, por hora realizada en día de descanso.
- Dos horas de descanso, por hora realizada en festivo.
- Tres horas y treinta minutos de descanso, por hora realizada en horario nocturno.
- Cuatro horas de descanso por hora realizada en festivo y horario nocturno.

Estas horas se disfrutarán, de común acuerdo entre la Mancomunidad y la persona trabajadora, en el plazo máximo de doce meses a partir de su realización.

31.3.- Compensación en dinero. Serán compensadas económicamente, únicamente cuando la persona trabajadora así lo solicite, conforme al cálculo siguiente:

- Hora realizada en día laboral se compensará por el 150% del valor de la hora ordinaria.
- Hora realizada en día de descanso se compensará por el 200% del valor de la hora ordinaria.
- Hora realizada en festivo. se compensará por el 225% del valor de la hora ordinaria.
- Hora realizada en horario nocturno se compensará por el 250% del valor de la hora ordinaria.
- Hora realizada en horario nocturno de una jornada festiva, se compensará con el 300% del valor de la hora ordinaria.

Será considerado horario nocturno el período comprendido entre las 22 h. y las 6 h.

Para calcular el valor de la hora ordinaria se tendrá en cuenta la siguiente fórmula:

El valor de la hora ordinaria será el resultado de dividir el número de horas de la jornada del año anterior dividido por la suma de los conceptos de Salario Base más antigüedad más complemento del puesto.

Abono de las horas extraordinarias. Las horas extras realizadas y notificadas entre el 1 y el 15 de cada mes, serán abonadas en el mes en curso, y las realizadas y notificadas entre el 16 y el último día del mes, serán abonadas en el mes siguiente a su realización.

31.4.- Si por necesidad del servicio, o de fuerza mayor, fuera necesaria la ampliación de la jornada ordinaria laboral, la Mancomunidad proporcionará a las personas trabajadoras la manutención necesaria durante el tiempo que dure la eventualidad. Esta manutención será la equivalente a 25€.

CAPÍTULO VII.- VACACIONES, PERMISOS, LICENCIAS, Y DERECHOS DERIVADOS DE LOS DEBERES DE CUIDADO

Art. 32.- Vacaciones.

- El personal tendrá derecho a disfrutar, durante cada año completo de servicio activo, unas vacaciones retribuidas de 22 días hábiles. Si se toman fraccionadas, ninguno de los periodos podrá ser inferior a siete días naturales consecutivos.
- En el caso de que el servicio efectivamente prestado en la administración fuera inferior a un año, se tendrá derecho al disfrute de los días proporcionales de vacaciones que correspondan.

Art. 33.- Régimen de Disfrute de Vacaciones.

- Las vacaciones anuales retribuidas podrán disfrutarse a lo largo de todo el año a petición del personal siempre y cuando no se vea perjudicado el servicio
- El período de vacaciones anual podrá ser acumulado al resto de permisos y licencias.
- Cuando el período de vacaciones, previamente fijado o autorizado, y cuyo disfrute no se haya iniciado, pueda coincidir en el tiempo con una situación de incapacidad temporal derivada de embarazo, el parto, el permiso de lactancia, el periodo de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, paternidad o la suspensión por riesgo durante el embarazo o la lactancia natural, riesgo durante la lactancia, riesgo durante el embarazo o con los permisos de maternidad o paternidad o permiso acumulado de lactancia, se podrá disfrutar en fecha distinta, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

No obstante, en el supuesto de incapacidad temporal, el periodo de vacaciones se podrá disfrutar una vez haya finalizado dicha incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Si durante el disfrute del período de vacaciones autorizado sobreviniera el permiso de maternidad o paternidad o una situación de riesgo durante el embarazo, el período de vacaciones quedará interrumpido pudiendo disfrutarse el tiempo que reste en un período distinto dentro del mismo año, o en el año natural inmediatamente posterior.

Asimismo, si durante el disfrute del período de vacaciones autorizado, sobreviniera una situación de incapacidad temporal, el período de vacaciones quedará interrumpido pudiendo disfrutarse de las mismas una vez que finalice la incapacidad temporal, y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado

- Las vacaciones anuales no podrán, en ningún caso, ser sustituidas por compensaciones económicas.
- Se podrán disfrutar las vacaciones y días de asuntos propios como máximo, hasta el 31 de marzo del año siguiente.

Art. 34.- Permisos Generales.

Las personas trabajadoras acogidas a este Convenio podrán ausentarse del trabajo, previo aviso, con derecho a remuneración y con las justificaciones que en cada caso se establezcan, por alguno de los motivos y períodos de tiempo que a continuación se relacionan:

- Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho. A esta licencia podrán unirse las vacaciones y se podrán disfrutar a lo largo del año del hecho causante.
- Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

A los efectos de este permiso se entenderá que existe enfermedad grave, cuando se produzca una intervención quirúrgica o una asistencia en establecimiento sanitario de la que resulte una limitación acusada de la movilidad, con informe médico en ambos casos en el que conste expresamente que la persona afectada, se encuentre hospitalizada o en domicilio particular, requiere necesariamente la atención y cuidados de otra persona.

En los supuestos de hospitalización o intervención quirúrgica, la presente licencia podrá disfrutarse en días alternos, en tanto dure el hecho causante. Cuando el hecho causante ocurriera en un día no laborable, su disfrute como permiso retribuido comenzará el primer día laboral. Siendo necesaria la presentación del correspondiente justificante médico.

- Tres días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en tres días.
- Un día por traslado del domicilio habitual, dentro de la misma localidad; y 2 en el caso de traslado de domicilio en otra localidad.
- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber, antes referido, suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido, en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia.

En el supuesto de que la persona trabajadora, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

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

- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- Técnicas de fecundación asistida. El personal tendrá derecho a ausentarse del trabajo para recibir atención médica y para someterse a técnicas de fecundación asistida, previa justificación de su realización, dentro de su jornada de trabajo.
- Por adopción o acogimiento. El personal que opte por la adopción o el acogimiento o guarda con fines de adopción, tendrán derecho a ausentarse del puesto de trabajo para llevar a cabo los trámites administrativos, requeridos por la Administración competente, incluida la declaración de idoneidad, durante el tiempo necesario, con la justificación previa de que se deben realizar dentro de la jornada laboral.
- Acompañamiento al médico, del cónyuge, parejas de hecho y parientes de primer grado. El personal tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante el tiempo necesario para acompañar al médico a la persona sobre la que se tenga la condición legal de cónyuge, pareja de hecho, hijos/as menores de dieciocho años, o siendo mayores, cuando lo exija el tratamiento y parientes dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos por razón de edad o enfermedad, discapacidad psíquica, física o sensorial.
- Asistencia a consultas y pruebas médicas. El personal tendrá derecho a ausentarse del trabajo para acudir a consultas médicas en el sistema sanitario público o privado por el tiempo indispensable, una hora antes y una hora al salir. También tendrán derecho a ausentarse del trabajo para acudir a pruebas médicas en el sistema sanitario público o privado dentro del término municipal o fuera del mismo.
- Matrimonio de familiares o parejas de hecho. Un día hábil por matrimonio de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad, incluido parejas de hecho. Los permisos relacionados en este apartado deberán disfrutarse en la fecha de la celebración.
- Por asistencia a exámenes. Para la realización de exámenes, relativos a estudios oficiales que se cursen, el día de su celebración, ya sean exámenes finales o parciales eliminatorios. Están incluidos los exámenes relativos a estudios relacionados con la promoción del personal en Centros Oficiales o para la participación en procesos selectivos de la Administración Pública.
- Cursos. Hasta un máximo de 6 días al año o el equivalente en horas de trabajo para asistir a cursos, congresos, jornadas, seminarios, reuniones de carácter profesional, social o sindical, siempre que el contenido se encuentre relacionado con las funciones propias de la plaza que desempeñe y/o con las posibilidades de promoción de la trabajadora o del trabajador, sin que tenga derecho a percibir ningún tipo de indemnización en concepto de dietas, desplazamientos, etc.
- Por asuntos particulares. (días de libre disposición), hasta 3 días laborables por cada año natural. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia. Cualquier denegación de este permiso, deberá ser debidamente motivada por escrito y notificada fehacientemente.

- La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas anteriormente equivalentes a 4 días al año, debiendo aportar las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

El tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos en estos periodos.

En el supuesto de dudas interpretativas y aplicativas sobre el contenido de lo dispuesto en el presente artículo se convocará la Comisión Paritaria del Convenio para su resolución motivada.

Art. 35.- Permisos por nacimiento para la madre biológica, progenitor diferente a esta y, permiso por adopción.

Según la nueva regulación del RDL 6/2019, de 1 de marzo, el personal laboral se registrará por el EBEP en materia de permisos de nacimiento, adopción, del progenitor diferente a la madre biológica (art. 49, apartados a., b. y c.) y en materia de lactancia (art. 48, punto f.).

a) Permiso por nacimiento para la madre biológica.

Tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio, e ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.

En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

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

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

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite, por parte de la persona trabajadora, la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

b) Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente.

Para ambos progenitores tendrá una duración de dieciséis semanas. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y, en los supuestos de discapacidad del menor adoptado, o acogido, se disfrutará en iguales condiciones que por nacimiento, expresadas anteriormente.

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

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

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

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

En el supuesto de adopción internacional, el citado permiso podrá dividirse en dos fracciones cuando sea necesario efectuar, como consecuencia del proceso de adopción, más de un viaje al país de origen del adoptado/a.

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

c) Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija:

Tendrá una duración de dieciséis semanas de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio. Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso podrá distribuirse por el progenitor que vaya a disfrutar del mismo siempre que las seis primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción.

En el caso de que ambos progenitores trabajen se aplicará lo establecido en los dos supuestos anteriores.

En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas del apartado f) del artículo 48 del EBEP, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo de las diez semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.

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

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

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio se solicite, por parte de la persona trabajadora, la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

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

Los empleados y empleadas que hayan hecho uso del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

d. Permiso por cuidado del lactante.

El derecho a la lactancia de un menor de 12 meses corresponde ambos progenitores de manera individual, sin que pueda transferirse el ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

Puede disfrutarse:

- Una hora de ausencia del trabajo que podría dividirse en dos fracciones. Puede sustituirse por una reducción de la jornada en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio, o al final de la jornada.
- Permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Lo podrá disfrutar la madre biológica al finalizar el permiso por nacimiento, adopción, guarda o acogimiento. El otro progenitor, cuando desde el nacimiento del menor haya transcurrido un tiempo equivalente al que comprenden estos permisos.

El permiso por cuidado del lactante resultante será como máximo de 30 días naturales y consecutivos. Esta acumulación podrá disfrutarse en régimen de jornada completa, a tiempo parcial o en jornada partida.

En situaciones de convivencia de hecho, se reconoce este derecho a quien tenga a su cuidado directo, un menor de doce meses.

El tiempo de permiso por cuidado del lactante menor de doce meses es acumulable con la reducción de jornada por razones de guarda legal.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

Art. 36.- Permisos para víctimas por razón de violencia de género.

- **Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer.**

- Reducción de la jornada de trabajo.

La trabajadora de la Mancomunidad, víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo. Si dicha reducción es de un tercio o menos, mantendrá sus retribuciones íntegras.

- Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora.

Las faltas de asistencia al trabajo de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales tendrán la consideración de justificadas y retribuidas, por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

- Cambio de centro y/o puesto de trabajo.

La trabajadora de la Mancomunidad víctima de violencia de género, (Según el **artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004**, de 28 de diciembre, **de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género**, también podrán acreditarse las situaciones de violencia de género mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente), podrá, atendiendo a su situación particular, solicitar cambio de puesto y/o centro de trabajo. El puesto de trabajo al que opte será del mismo nivel y grupo profesional, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura y tendrá carácter provisional, pudiendo la empleada volver al puesto de origen reservado o bien ejercer el derecho preferente hacia su puesto provisional.

A las trabajadoras pertenecientes a la plantilla, que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de violencias sexuales, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral-, les serán de aplicación todos los beneficios al efecto previsto en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Entre estos derechos cabe destacar en el ámbito de la empresa:

- Derecho a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario 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 se utilicen en la empresa.

- Tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido por la empresa, en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

- Derecho a suspender la relación laboral con reserva del puesto de trabajo, por un periodo inicial que no podrá exceder de 6 meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, en este caso, el juez prorrogará la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de 18 meses. El tiempo de suspensión se considerará como período de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.

- Derecho a la extinción del contrato de trabajo.

- Derecho a suspender la relación laboral con reserva del puesto de trabajo, por un periodo inicial que no podrá exceder de 6 meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, en este caso, el juez prorrogará la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de 18 meses. El tiempo de suspensión se considerará como período de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.

- Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas y remuneradas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

- Se considerará nulo el despido de las trabajadoras víctimas de la violencia de género por el ejercicio de su derecho de reducción o reordenación del tiempo de trabajo, suspensión de la relación laboral, excedencia, movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo.

- Suspensión y/o excedencia del contrato de trabajo.

Previa decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. El periodo de suspensión tendrá una duración inicial de 6 meses; prorrogable por periodos de 3 meses, con un máximo de 18 meses, si así lo acordara el juez o la jueza por entenderlo necesario para su protección. Se reservará su puesto durante todo el periodo de la suspensión.

Durante los dos primeros meses tendrá derecho a percibir retribuciones integrales y, en su caso, prestaciones familiares por hijo/a a cargo.

- Extinción del contrato de trabajo.

Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo, como consecuencia de ser víctima de violencia de género, tendrá derecho a prestación por desempleo si se reúnen los requisitos de cotización.

Art. 37.- Licencias sin sueldo.

1. Licencia sin sueldo.

Podrá concederse previo informe del superior jerárquico correspondiente. La duración máxima de esta licencia será de tres meses cada dos años. Al personal contratado con menos de 1 año de antigüedad no le será de aplicación la licencia sin sueldo.

Art. 38.- Excedencias.

1. Excedencias voluntarias.

Las personas trabajadoras del presente Convenio, que cuenten al menos con un año de antigüedad en la plantilla, podrán obtener excedencia voluntaria por interés particular, con duración no inferior a cuatro meses, y no mayor a cinco años, siempre que lo soliciten por primera vez o hayan transcurrido al menos cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria, salvo cuando el motivo de la petición sea por privación de libertad, en el que únicamente se exigirá la condición de trabajador fijo.

La excedencia voluntaria, será solicitada con una antelación mínima de quince días y deberá ser concedida o denegada expresamente por escrito.

El período, en que la persona trabajadora permanezca en esta situación de excedencia voluntaria, no será computable a efectos de antigüedad, aunque tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, si los hubiere, a cuya participación deberá ser convocado, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el período de excedencia voluntaria, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

I. Reingreso de excedencias voluntarias.

La persona trabajadora deberá solicitar su reingreso antes de finalizar el período de excedencia voluntaria, de lo contrario perderá todos sus derechos y terminará toda relación laboral con la Mancomunidad.

2. Excedencia por cuidado de hijos. Reingreso y efectos.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento de éste o, en su caso de la resolución judicial o administrativa. Los nuevos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia, que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Esta excedencia constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres.

El periodo de excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada, intercalando periodos de excedencia y de actividad, sin que en ningún caso puedan superarse los plazos máximos antes indicados; también a tiempo parcial.

El período en que el trabajador o trabajadora permanezca en esta situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, si los hubiere, a cuya participación deberá ser convocado, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante estos tres años, se tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Finalizado el período de excedencia por esta causa sin haber solicitado el reingreso, el trabajador o trabajadora pasará a situación de excedencia voluntaria.

3. Excedencia por cuidado de familiares.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

Podrá disfrutarse de forma fraccionada y a tiempo parcial y será computable a efectos de antigüedad. También se tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, si los hubiere, a cuya participación deberá ser convocado, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante los tres años, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto del mismo grupo profesional, con informe previo de la Comisión Paritaria a la asignación de puesto.

Cuando la excedencia por cuidado de hijo/a o familiar dependiente la disfrutara una familia numerosa, se extenderá hasta los 15 meses si es familia numerosa de categoría general y hasta los 18 meses si es familia numerosa de categoría especial. Al igual que si fuera ejercida por ambos progenitores en la misma duración y régimen, la reserva de puesto de trabajo será de 18 meses.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

Art. 39.- Permiso Parental.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que se pueda transferir su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas del servicio.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la Administración, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

CAPÍTULO VIII.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Art. 40.- Faltas Disciplinarias.

Las faltas cometidas por las y los trabajadores en el ejercicio de sus cargos podrán ser muy graves, graves y leves.

1. Son faltas muy graves:

- El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución en el ejercicio de la función pública.
- 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.
- El abandono del servicio.
- La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a la ciudadanía
- La publicación o utilización indebida de secretos oficiales así declarados por Ley o clasificados como tales.
- La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas en comendadas.
- La violación de la neutralidad o independencia políticas, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
- El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.
- La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga
- La falta de obediencia debida a los superiores y autoridades.
- Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a la Administración o a los administrados.
- La grave desconsideración con los superiores, personas compañeras o personas subordinadas
- El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
- Los actos limitativos de la libre expresión de pensamiento, ideas y opiniones.
- Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en un período de un año.
- El acoso laboral, el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, el acoso por orientación sexual y el acoso por identidad de género.

2. Son faltas graves:

- El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves de sus subordinados.
- Causar daños graves en los locales, material o documentos de los servicios.
- Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.
- 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.
- 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.
- El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de diez horas al mes.
- La tercera falta injustificada de asistencia en un período de tres meses, cuando las dos anteriores hubieren sido objeto de sanción por falta leve.
- La grave perturbación del servicio.
- El atentado grave a la dignidad de las personas trabajadoras o de la Administración.
- La grave falta de consideración con las personas administradas.
- 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

3. Son faltas leves:

- El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.
- La falta de asistencia injustificada de un día.
- La incorrección con el público, superiores, personas compañeras o subordinadas.
- El descuido o negligencia en el ejercicio de sus funciones.
- El incumplimiento de los deberes y obligaciones del empleado o empleada, siempre que no deban ser calificados como falta grave.

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.

Art. 41.- Sanciones Disciplinarias.

- Por razón de las faltas podrán imponerse las siguientes sanciones
 - Despido.
 - Suspensión de empleo y sueldo de seis meses y un día a un año.
 - Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a seis meses.
 - Suspensión de empleo y sueldo de uno a cuatro días.
 - Apercibimiento, amonestación
- A las faltas muy graves se les aplicarán las sanciones señaladas en las letras a) y b) del apartado 1 de este artículo.
- A las faltas graves se les aplicarán las sanciones señaladas en las letras b) y c) del apartado 1 de este artículo.
- A las faltas leves se les aplicarán las sanciones que se señalan en las letras d), e) del apartado 1 de este artículo.
- No se podrán imponer sanciones por faltas graves o muy graves, sino en virtud de expediente instruido al efecto.
- Para la imposición de sanciones por faltas leves, del apartado e) no será preceptiva la previa instrucción del expediente al que se refiere el apartado anterior, salvo el trámite de audiencia al inculpado.
- Procederá la readmisión del personal laboral fijo cuando sea declarado improcedente el despido acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave.
- El alcance de cada sanción se establecerá teniendo en cuenta el grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta, el daño al interés público, la reiteración o reincidencia, así como el grado de participación.
- En todos los casos, se podrá establecer, de forma complementaria a la sanción principal impuesta, la obligación de realizar cursos de formación sobre ética pública.
- Todo el personal trabajador podrá dar cuenta por escrito, por sí, o a través de su representación, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La Administración a través del Órgano directivo al que estuviera adscrito el o la interesada o, abrirá la oportuna información e instruirá en su caso, el expediente disciplinario que proceda en el que intervendrá la representación de los trabajadores y trabajadoras.

Art. 42.- Prescripción de las Faltas y Sanciones.

1. Las infracciones muy graves prescribirán a los tres años, las graves a los dos años y las leves a los seis meses; las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los tres años, las impuestas por faltas graves a los dos años y las impuestas por faltas leves al año.
2. El plazo de prescripción de las faltas comenzará a contarse desde que se hubieran cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas.

El de las sanciones, desde la firmeza de la resolución sancionadora.

Art. 43.- Protección de la Dignidad del Personal al Servicio de la Mancomunidad.

La RLPT deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización del personal frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

La dirección de la empresa se compromete a adoptar las medidas necesarias para prevenir el riesgo de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Con el objetivo de prevenir y garantizar la existencia de un ambiente de trabajo exento de actuaciones de acoso, la representación del personal y la Administración se comprometen a poner en marcha, en un plazo de tres meses desde la firma del convenio, un Protocolo de actuación para canalizar las denuncias por acoso sexual o por acoso por razón de sexo, garantizando la intimidad y la indemnidad de las personas trabajadoras denunciadas. Así como, a elaborar una declaración de principios, cursos y jornadas para evidenciar el compromiso de la Corporación con la prevención y eliminación de cualquier tipo de acoso.

Los RLPT y la Mancomunidad velarán por el derecho a la intimidad de la persona trabajadora procurando silenciar su identidad.

CAPÍTULO IX.- MOVILIDAD DEL PERSONAL.**Art. 44.- Movilidad Funcional y Geográfica.**

Independientemente de la aplicación de lo establecido en los artículos 81 a 84 del EBEP, solamente se podrá imponer por la Mancomunidad, con carácter obligatorio, previa negociación con la RLPT y con una antelación mínima de quince días.

Art. 45.- Modificación de las Condiciones de Trabajo.

- Tanto en las individuales como en las colectivas, se requerirá negociación y acuerdo de la RLPT.
- Las modificaciones en las condiciones de trabajo, serán entre otras las que afecten a lo siguiente:
 - Jornada de trabajo.
 - Horario.
 - Régimen de trabajo a turnos.
 - Sistemas de remuneración.
 - Sistema de trabajo y rendimiento.

CAPÍTULO X.- FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL.**Art. 46.- Formación.**

Las partes se comprometen a establecer un Plan de Formación, durante la vigencia del convenio para todo el personal la Mancomunidad. Para la realización de cualquier curso será necesaria e imprescindible la autorización de la Alcaldía, para lo cual se tendrá en cuenta los siguientes criterios:

- Informe de la persona responsable del área donde presta sus servicios el solicitante.
- Necesidades del servicio.
- Duración y horario del curso.

En todo caso para que se autorizara la realización del curso, será necesario e imprescindible que la materia y el programa del curso, tenga relación directa con el puesto de trabajo que se desempeña dentro de la Mancomunidad, excepto en los casos en que la formación se dirija a facilitar la promoción.

Los derechos del personal laboral, respecto a la realización de cursos de formación y perfeccionamiento serán los siguientes:

- Todo el personal tiene derecho a la formación y a perfeccionarse para su promoción.
- En el caso excepcional de cursos realizados fuera de la jornada habitual de trabajo:
 - Derecho a ausentarse una hora antes del puesto de trabajo.
- En el caso de cursos realizados dentro de la jornada habitual de trabajo:
 - El tiempo de realización del curso se computará como tiempo de trabajo.
- En los casos en que sea el Presidente/a de la Mancomunidad, a través de la persona responsable del área, quien solicite la asistencia de un trabajador o trabajadora determinado a un curso, los gastos que originen dicho curso, serán soportados por la Mancomunidad.
- Tendrán derecho a participar en las acciones formativas quienes tienen suspendido el contrato de trabajo o disfruten de permisos, licencias o excedencias por motivo vinculados a la conciliación.
- El Plan de formación contemplará acciones formativas específicas dirigidas a facilitar la promoción de mujeres a puestos de responsabilidad, así como a acciones formativas correspondientes a puestos masculinizados y la participación de hombres en actividades feminizadas.
- Se informará a las trabajadoras y a los trabajadores excedentes por motivos familiares de los cursos de formación programados.

CAPÍTULO XI.- ASISTENCIA Y ACCIÓN SOCIAL.

Art. 47.- Prestaciones Sociales.

Se establece una cantidad anual total para todos los trabajadores para este Capítulo de 2.000 €, a distribuir entre los solicitantes, siempre que el destino de la cantidad correspondiente se refiera a actuaciones o necesidades que tengan relación directa con el puesto de trabajo.

- Disposiciones Generales:
 - La Mancomunidad abonará a la persona trabajadora con una antigüedad mínima del contrato laboral no inferior a un año, cuando su abono no figure incluido en la cobertura de la Seguridad Social, las cantidades por los conceptos que en este artículo se relacionan.

- Las facturas deberán presentarse en el plazo máximo de tres meses desde la fecha de su adquisición.
- Prestaciones Sanitarias:
 - La persona trabajadora podrá solicitar el abono de dichas prestaciones en instancia dirigida al Presidente/a de la Mancomunidad, debiendo acompañar a la solicitud la factura original fechada, firmada y sellada de la misma, dentro del plazo señalado en este artículo, los conceptos y cuantías son los siguientes:
 - Prótesis Oculares:
 - Gafas (montura): El 75% según factura, hasta 50 euros una vez al año.
 - Gafas (cristales): Cada uno, hasta 20 euros.
 - Cristales bifocales: Cada uno, hasta 35 euros.
 - Lentillas (no desechables): Cada una, hasta 75 euros.
 - Prótesis Auditivas:
 - Audífonos: Hasta 100 euros.
 - Prótesis ortopédicas:
 - Calzado ortopédico: Hasta 65 euros, un par al año.
 - Plantillas y alzas ortopédicas: Cada una, hasta 12 euros, hasta dos pares año.
 - Artículos ortopédicos (tobillos, rodilleros, muletas, etc.) el 70% sobre factura, uno al año.

CAPÍTULO XII.- RETRIBUCIONES.

Art. 48.- Conceptos Retributivos.

Se garantizará el principio de igualdad salarial por trabajos de igual valor. Las partes firmantes se comprometen a estudiar en el primer año de vigencia del convenio la estructura salarial y (complementos, pluses, producciones y gratificaciones), asegurándose de que sean neutros y objetivos desde la perspectiva de género, no estableciendo discriminaciones. De confirmarse la existencia de discriminaciones acuerdan poner en marcha estrategias tendentes a hacer desaparecer dichas discriminaciones.

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

La Mancomunidad deberá llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las precepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Cualquier persona de la plantilla puede acceder a este registro a través de la RLPT de la Mancomunidad.

Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán compuestas por el Salario Base y los complementos del mismo. Y serán satisfechos por periodos mensuales.

El personal que trabaje a tiempo parcial o por jornadas reducidas, experimentará una reducción proporcional de todas y cada una de sus retribuciones. Así mismo se proveerá a la persona trabajadora del recibo individual justificado del pago de salarios en la nómina del mes al corriente.

La Mancomunidad está obligada a pagar, por la prestación de un trabajo de igual valor, la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

Transparencia retributiva.

A fin de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres, este convenio colectivo integra y aplica el principio de transparencia retributiva entendido como aquel que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución.

El principio de transparencia retributiva se aplicará, al menos, a través de los instrumentos regulados en el real decreto 902/2020, de 13 de octubre:

a. Registro retributivo

La Mancomunidad está obligada a tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos. Deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo. Deberán establecerse en el registro, convenientemente desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. A su vez, esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción.

El periodo temporal de referencia será con carácter general el año natural.

b. Auditoría salarial

Una administración con al menos cincuenta personas en plantilla, tiene la obligación de incluir una auditoría retributiva en el Plan de Igualdad. Esta auditoría tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar el sistema retributivo de la Administración, de manera transversal y completa.

El registro retributivo en este caso deberá reflejar, además de las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo, aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo y desagregados conforme a lo establecido anteriormente en el punto 1. Cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en al menos un veinticinco por ciento, deberá justificarse.

Art. 49.- Salario Base.

Es la retribución de la persona trabajadora fijada por unidad de tiempo y correspondiente a cada Puesto y Grupo Profesional, tal como figura en la tabla anexa.

Art. 50.- Complemento de Antigüedad.

Todo el personal percibirá, en concepto de Complemento de Antigüedad, por cada tres años de servicio (trienios), las percepciones establecidas en la tabla anexa, a partir de la vigencia de este convenio.

Los trienios se consideran perfeccionados a partir del primer día del mes en que se cumplan tres o múltiplos de tres años de servicio y se devengarán automáticamente, sin perjuicio de la obligación de la persona trabajadora de comunicar el cumplimiento del plazo para el devengo.

Art. 51.- Complemento de Puesto.

Destinado a retribuir las condiciones particulares de los puestos de trabajo en atención a diversos aspectos tales como dificultad técnica, iniciativa, dedicación, responsabilidad, toxicidad, penosidad, peligrosidad, jornada, precisión, repetitividad, monotonía, atención al público, mando, etc. y en general, cualquier peculiaridad que conlleve el desarrollo del trabajo.

Los distintos puestos de trabajo de la Mancomunidad del Alto Tiétar, contarán con los siguientes complementos establecidos en la tabla anexa: plus de actividad, plus de transporte, plus de toxicidad, plus de atención continuada. Sin perjuicio de que durante la aplicación del presente convenio pudiera acordarse, vía negociación, algún otro complemento.

CAPÍTULO XIII.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN EL TRABAJO.

Art. 52.- Principios Generales.

- Las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad y salud en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal o reglamentariamente. Tienen asimismo el derecho de participar en la formación de la política de prevención en su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en desarrollo de las mismas, a través de sus RLPT y del Comité de Seguridad y Salud, órgano específico de participación en esta materia.
- La Mancomunidad está obligada a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de seguridad y salud, así como a facilitar la participación del personal público en la misma y a garantizar una formación práctica y adecuada

en esta materia a la plantilla que nombre, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgos para la persona trabajadora o para sus compañeros/as o terceros.

- Para la elaboración de los planes y programas de seguridad y salud, así como para su realización y puesta en práctica, la Mancomunidad dispondrá de equipos y medios técnicos especializados.
- Será responsabilidad del Servicio de Prevención la identificación, adquisición y distribución de los Equipos de Protección Individual de acuerdo con la evaluación de riesgos y Planes de medidas preventivas de cada puesto de trabajo.
- Se eliminarán las barreras arquitectónicas y se adaptarán los puestos de trabajo a las necesidades y capacidades de las personas trabajadoras con diversidad funcional. Así mismo, se incluye la LGTBIfobia, el acoso a personas inmigrantes, a personas con discapacidad, con VIH, como riesgo psicosocial, de forma que pueda existir unas medidas de prevención del acoso laboral por estas causas.

Art. 53.- Comisión de Seguridad y Salud.

- Con el fin de lograr una protección más eficaz en materia de Seguridad y Salud en el trabajo, se constituirá una “Comisión de Seguridad y Salud”, que estará integrada por la Delegación de Prevención de las Empleadas y los Empleados Públicos laborales de la Mancomunidad y por la representación de la misma en número igual al de los RLPT.
- Las personas que formen parte de esta Comisión representando a todo el personal público, serán designados por los órganos de representación, y tendrán los mismos derechos y garantías que las demás representaciones elegidas, no siendo obligatoria la titulación de Técnico en Seguridad e Higiene. El tiempo dedicado a las reuniones de la Comisión u otras convocatorias en materia de prevención de riesgos no consumirá el crédito horario de que dispongan.
- A las y los componentes de la Comisión de Seguridad y Salud les será facilitada la información que se produzca en los diferentes puestos de trabajo sobre riesgos reales o potenciales y los mecanismos de su protección. Esta información deberá ser entregada por la Mancomunidad a las personas interesadas, por propia iniciativa o siempre que sea solicitada.
- Las competencias y facultades de la Comisión de Seguridad y Salud serán las recogidas en la normativa vigente, en el Reglamento del propio comité y las que puedan haberse adoptado en este Acuerdo.
- La Mancomunidad tendrá realizada, actualizada y documentada la evaluación de riesgos laborales, el plan de prevención de riesgos en los términos que la Ley exige, y tendrá que adoptar una de las formas de servicio de prevención de riesgos legalmente previstas. La Administración deberá realizar la evaluación de riesgos desde la perspectiva de género, teniendo en cuenta también los riesgos específicos que puedan influir negativamente en la salud de las mujeres embarazadas y lactantes.
- Salud sexual y reproductiva

Las mujeres trabajadoras con menstruaciones dolorosas incapacitantes, tendrán derecho a encontrarse en situación de incapacidad temporal, con derecho a cobro desde el primer día.

Las mujeres trabajadoras tendrán derecho a un permiso remunerado a partir del primer día de la semana 39 de gestación que no se descontará del permiso por nacimiento.

Las mujeres trabajadoras podrán encontrarse en IT por contingencias comunes cuando la interrupción del embarazo, sea o no voluntaria, les impida para el trabajo, sin perjuicio de aquellos supuestos en que la interrupción del embarazo sea debida a accidente de trabajo o enfermedad profesional, en cuyo caso tendrá la consideración de situación de IT por contingencias profesionales.

Art. 54.- Competencias y Facultades de los Delegados y las Delegadas de prevención.

Son competencias de las delegadas y los delegados de Prevención:

- Colaborar con la Mancomunidad en la mejora de la acción preventiva.
- Promover y fomentar la cooperación del personal en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- Ser consultados por la Mancomunidad, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

En el ejercicio de dichas competencias, la Delegación de Prevención dispondrán de las siguientes facultades:

- Acompañar al personal técnico en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que se realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.
- Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos y 23 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respecto a la confidencialidad.
- Ser informados por la Mancomunidad sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores y trabajadoras una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ello, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.
- Recibir de la Mancomunidad las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la Mancomunidad, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud del personal, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 de la mencionada Ley de Prevención de Riesgos Laborales en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

- Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante las jornadas con el personal, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.
- Recabar de la Mancomunidad la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras, pudiendo a tal fin efectuar propuestas a la Mancomunidad, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.
- Proponer al órgano de representación del personal, la adopción de acuerdos de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del art. 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La Mancomunidad deberá proporcionar a la Delegación de Prevención, los medios, la información y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para la organización de sus funciones.

La formación se deberá facilitar por la Mancomunidad por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evaluación de los riesgos y la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario.

El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre la Delegación de Prevención.

Art. 55.- Derechos de las Empleadas y Empleados Públicos en Materia de Salud Laboral.

Todo el personal público, en relación con la protección de su salud en su puesto de trabajo, tendrá los siguientes derechos específicos:

- A conocer de forma detallada y concreta los riesgos a que está expuesto o expuesta en su puesto de trabajo, así como a las evaluaciones de este riesgo y las medidas preventivas para evitarlo.
- A paralizar su trabajo si considera que se encuentra expuesto o expuesta a un riesgo grave e inminente y a no retornar a su puesto hasta que el riesgo haya sido eliminado, estando protegido/a de posibles represalias por ejercer este derecho.
- A una vigilancia de su salud dirigida a detectar precozmente posibles daños originados por los riesgos a que esté expuesto/a. Las pruebas médicas serán singularizadas de acuerdo con la evaluación de riesgos y planes de medidas preventivas de cada puesto de trabajo, con la periodicidad suficiente para detectar posibles alteraciones. Del objeto de éstas y de su resultado será informado/a personalmente y de forma completa la empleada y el empleado público.
- A participar con su representación, o por sí mismo o misma a en ausencia de éstos/as, en cuantas medidas pueden promover la seguridad y la salud en el trabajo.
- A una formación preventiva específica que amplíe su derecho a conocer adaptado a los avances técnicos y repetidos periódicamente, así como cuando cambie de puesto de trabajo o técnica. Todo ello a cargo de la Mancomunidad y en horario de trabajo.

- Se hará una evaluación obligatoria de los puestos ocupados por mujeres embarazadas o lactantes a fin de evitar riesgos que puedan afectar negativamente a la salud de la madre o del feto. Si éstos existieran la Mancomunidad facilitará un puesto de trabajo compatible con su situación.
- Se adaptarán los equipos de protección individual y de ropa de trabajo principalmente en los casos de embarazo.
- La Mancomunidad elaborará un mapa de puestos de trabajo que supongan un riesgo para la salud de las mujeres embarazadas o lactantes.

Art. 56.- Protección de la Maternidad.

La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, se adoptarán las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos, reducir o eliminar la manipulación de cargas, reducir la exposición al ruido y vibraciones, evitar el contacto con sustancias químicas o biológicas, evitar trabajos con temperaturas extremas, etc.

El cambio de puesto de trabajo o de funciones no supondrá modificación de sus retribuciones.

Finalizada la causa que motivó el cambio, se procederá con carácter inmediato a su reincorporación al destino de origen.

- Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Servicio Público de Salud y/o los informes de los servicios médicos del INSS o de las Mutuas, en función de la entidad con la que la corporación tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico o médica del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La Corporación deberá determinar, previa consulta con la representación legal del personal, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.
- En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

- Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado. La prestación que deriva de la suspensión del contrato es la de riesgo durante el embarazo, que tiene la consideración de prestación por contingencias profesionales
- Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo o hija y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico o médica del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hija o hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijas o hijos menores de 12 meses, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.
- Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la Corporación y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Art. 57.- Medios y Equipos de Protección Personal (EPI'S).

La Mancomunidad dotará al personal de medios, material y la ropa adecuada para el desempeño de sus funciones, siempre que por razón de su trabajo lo necesite, estando obligado el empleado o empleada a su utilización durante su jornada de trabajo.

La ropa de trabajo o uniformidad estará sujeta a la mejor idoneidad al puesto de trabajo, teniendo en cuenta las condiciones de seguridad que el puesto requiera.

La ropa de trabajo de verano se entregará entre los meses de marzo y abril y la de invierno se entregará entre los meses de septiembre y octubre.

La periodicidad, cantidad y calidad de la ropa de trabajo se regulará por un reglamento, por una resolución, una circular o instrucción que será negociada en el Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo.

Art. 58.- Vigilancia de la Salud.

La Mancomunidad garantiza a todas las personas trabajadoras de aplicación del Convenio, la vigilancia de su salud laboral, mediante un reconocimiento médico anual obligatorio para el personal de nuevo ingreso, antes de incorporarse a su puesto de trabajo y voluntario para el resto de los trabajadores y trabajadoras en activo, sin perjuicio de que para supuestos específicos pueda ser obligatorio o de periodicidad inferior al año, (artículo 22, Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales).

El personal tendrá derecho a obtener sus resultados por escrito, respetando la intimidad y dignidad de su persona, así como la confidencialidad de los mismos. Asimismo, se establecerá anualmente un reconocimiento médico ginecológico o urológico para aquellas

personas que voluntariamente deseen realizarlo, así como la vacunación anual voluntaria contra la gripe.

Al objeto de racionalizar los reconocimientos médicos con la prestación del servicio se comunicará a cada persona interesada, las fechas y el lugar donde puede realizarlo.

Art. 59.- Garantía de Puesto de Trabajo por Incapacidad sobrevenida.

1. Por Disminución de Capacidad.

La Mancomunidad procurará garantizar un puesto de trabajo a aquellas personas trabajadoras que vean disminuida su capacidad por merma de sus facultades físicas, síquicas o sensoriales, como consecuencia de accidente, enfermedad o por edad y no pueda desarrollar su trabajo, previa petición del trabajador o trabajadora y siempre que hayan sido considerados en esta situación por informe médico laboral, que deberá concretar además las condiciones que deben reunir los puestos adecuados para ello.

2. Por incapacidad Permanente Total.

En caso de declaración de incapacidad permanente total por resolución del INSS, la Mancomunidad, previa petición del interesado/a, y manteniéndose la relación laboral, tendrá que realizar el cambio de puesto de trabajo, a contar en el plazo de dos meses a partir de la notificación de dicha resolución.

3. Traslados por Motivos de Salud.

La Mancomunidad, previa petición de la persona trabajadora, procederá al cambio de puestos por razones de salud y posibilidades de rehabilitación para el empleado o empleada, cónyuge, hijos/as o familiares a su cargo, previo informe médico laboral designado por la Mancomunidad, favorable, y aprobación del Comité de Salud Laboral, sin más limitación que la existencia de vacantes. En todo caso estas peticiones tendrán preferencia sobre el concurso de traslados.

Art. 60.- Prestaciones Complementarias por Incapacidad Temporal.

Con independencia de las prestaciones a cargo de la entidad gestora de la Seguridad Social por incapacidad temporal, la Mancomunidad complementará las prestaciones que reciban las personas trabajadoras hasta el 100% de la base reguladora de contingencias comunes durante el período en que se encuentre en tal situación.

Art. 61 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Con objeto de garantizar la protección de toda persona, las partes firmantes manifiestan su claro compromiso con la L.O. 3/2007, y demás normas que la complementen y/o la puedan sustituir, reconociendo la necesidad de prevenir cualquier conducta de acoso en el trabajo.

Según determina el artículo 48 de la L.O. 3/2007 de Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres, las empresas deberán promover las condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

Por tanto, cada Administración deberá tener un Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo, y negociarlo con la RLPT.

El protocolo deberá contener:

- Una definición de lo que significa cada tipo de acoso.
- Medidas preventivas
- Herramienta estandarizada de denuncia, investigación, decisión y sanción.
- Creación de una Comisión contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo, con competencias para llevar a cabo el procedimiento establecido en la herramienta.

Acoso sexual: es la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Existen dos tipos de acoso sexual en el ámbito laboral:

Chantaje Sexual: cuando quien ejerce el acoso sexual utiliza la negativa o el consentimiento a dicha conducta como base a una decisión que repercute sobre el acceso de una persona al empleo, a la formación profesional, a la continuidad del contrato de trabajo, la promoción profesional, el salario, etc.

Acoso Ambiental: se produce cuando la persona que ejerce el acoso sexual crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para el trabajador/a (ofensas verbales, comentarios de tipo sexual, etc.)

Acoso por razón de sexo: cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Tal clase de acoso comprende sin duda aquellos tratamientos peyorativos que se fundamentan, además, no sólo en la pura y simple constatación del sexo de la víctima, sino en la concurrencia de razones o circunstancias que tengan con el sexo de la persona una conexión directa e inequívoca, como sucede con el embarazo, elemento o factor diferencial que, por razones obvias, incide de forma exclusiva sobre las mujeres. Sucede también con el ejercicio de los derechos de conciliación al ser éstos utilizados mayoritariamente también por las mujeres. Podrá ser sujeto activo de la conducta descrita cualquier persona, ya sean personas que ocupen una posición de superioridad jerárquica o ya sean compañeros/as relacionadas con la víctima por causas del trabajo.

Estas conductas son rechazables en todo caso y son, en su inmensa mayoría, conductas muy graves. De manera enunciativa y no limitativa o excluyente se consideran comportamientos que, por si solos o junto con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso moral o acoso por razón de sexo los siguientes:

- Aislamiento y rechazo o prohibición de comunicación. Actuaciones que persiguen reducir las posibilidades de la víctima de mantener contactos sociales y de comunicarse adecuadamente con los otros, incluida la propia persona acosadora, mediante actos tales como asignarle puestos de trabajo que le aislen de sus compañeros y compañeras o ignorar su presencia.
- Atentados contra la dignidad personal. Actuaciones dirigidas a desacreditar o impedir a la víctima mantener una reputación personal o laboral, consistentes en ridiculizarla a través de comentarios desfavorables o insultantes sobre la vida

personal y apariencia, calumniarla, cuestionar constantemente de manera injusta sus decisiones.

- Atentados contra las condiciones de trabajo. Actuaciones dirigidas a reducir la ocupación de la víctima y su empleabilidad, como son no asignarle trabajo alguno, asignarle tareas totalmente inútiles, sin sentido o degradantes, atribución sistemática de tareas diferentes, superiores o inferiores a las competencias de la persona, impartir órdenes contradictorias o imposibles de cumplir o criticar los trabajos que realiza.
- Violencia verbal o gestual. Actuaciones que afectan a la salud física o psíquica de la víctima, como son obligarle malintencionadamente a realizar trabajos peligrosos o especialmente nocivos para la salud, amenazarle o gestos de violencia física como empujarle.

En lo no expresado en este Convenio y como complemento al mismo, se estará a lo dispuesto en el EBEP, Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones legales vigentes.

CAPÍTULO XIV. DERECHOS SINDICALES.

Art. 61.- Delegados/as de Personal.

Se reconoce expresamente a los Delegados/as de Personal todas las funciones y competencias establecidas en la legislación vigente y en particular las siguientes:

- Conocimiento e información de la política de empleo a seguir por la Mancomunidad. En este sentido ambas partes se comprometen a aplicar los acuerdos que se alcancen a nivel nacional entre las Centrales Sindicales y el Gobierno sobre el empleo y la contratación laboral. Conocimiento e información de la situación económica de la Mancomunidad.
- Vigilancia en el cumplimiento de las obligaciones en materia de Seguridad Social, Salud Laboral y empleo y ejercer, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes. Vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Participación en la elaboración de la Oferta Pública de Empleo y en la confección de las bases que rijan las convocatorias.
- Negociación de los Calendarios Laborales.
- Intervención mediante el oportuno informe en el trámite de audiencia sobre:
 - Contratación de trabajo.
 - Extinción de relación laboral.
 - Cumplimiento de contratos para la formación.
 - Sistemas de rendimiento, organización y métodos de trabajo.
 - Medidas disciplinarias que afecten a cualquier persona trabajadora.
 - Modificaciones totales o parciales de las condiciones de trabajo, incluidos los traslados de puesto de trabajo.
- Información de los pliegos de condiciones sobre contratación externa para la prestación de servicios que se estén desarrollando por personal de la Mancomunidad.

- La RLPT tendrá derecho a ser informada, al menos anualmente, sobre la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.
- Dentro de los datos que la empresa debe facilitar a la representación legal en la empresa se incluyen los registros de salarios indicados anteriormente.

Art. 62.- Garantías Sindicales.

Las personas delegadas de personal las delegadas sindicales tendrán las siguientes garantías y facultades:

- Audiencia en el supuesto de seguirse expedientes disciplinarios a alguno de sus miembros, sin perjuicio de lo regulado en el procedimiento disciplinario.
- Expresar individualmente o colegiadamente, con libertad, sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las comunicaciones de interés profesional, laboral-sindical o social, comunicándolo en este caso a la Mancomunidad.
- No podrán ser objeto de discriminación en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación, de su mandato ni dentro del año siguiente a la expiración del mismo. Así mismo, no se les podrá sancionar, despedir o trasladar durante el ejercicio de sus funciones ni en el año siguiente a su cese, como consecuencia de su actividad sindical.
- No podrán ser trasladadas de su puesto de trabajo por razones de su actividad sindical.
- Cuando haya que realizarse un traslado o cambio de turno por necesidades del Servicio, que afecte a un delegado o a una delegada sindical o de personal, éste o ésta, salvada su voluntariedad, será el último en ser trasladado/a o cambiado/a de turno.

Art. 63.- Pacto de Derechos Sindicales.

La Mancomunidad, pondrá a disposición del Delegado/a de Personal, un local con dotación necesaria para realizar las funciones sindicales y de representación y tablones de anuncios en los Centros de trabajo con suficientes garantías de publicidad e inviolabilidad.

El Delegado/a de Personal dispondrá de 30 horas mensuales retribuidas, acumuladas a una bolsa en periodos anuales.

Art. 64.- Derecho a la Afiliación Sindical.

La Mancomunidad garantizará la libre sindicación y organización del personal municipal y la no discriminación, perjuicio o sanción por razón de afiliación y ejercicio de derechos sindicales, sin ninguna clase de exclusión por pertenencia a determinado grupo retributivo o puesto de trabajo.

Art. 65. Secciones Sindicales.

La Mancomunidad y las trabajadoras y trabajadores afiliados a sindicatos estarán a lo dispuesto en la Ley de Órganos de Representación, determinación de las condiciones de trabajo y Participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas, en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en particular a lo preceptuado en el Título IV, artículos 8, 9, 10 y 11.

Art. 66.- Celebración de Reuniones y Asambleas.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora mensual retribuida para la celebración de reuniones o asambleas en horas de trabajo, a petición de los delegados/as de personal, que se celebrarán en un local adecuado. En las solicitudes de celebración se especificará el día, lugar y hora, además del Orden del día de dicha reunión o asamblea.

ANEXO I. TABLA SALARIAL

Categoría	Salario base	Plus Actividad	Plus Transporte	Plus Toxicidad	Día	Mes
Admin. BBDD	55.44 €	4.11 €	1.65 €		61.2 €	1.836€
Administrativo	41.60 €	2.51 €	1.65 €		45,76 €	1.372.81€
Conductores	35.13 €	2.51 €	1.65 €	2.51 €	41.80 €	1.254 €
Peón especializado	35.13 €	2.51 €	1.65 €	2.51 €	41.80 €	1.254 €
Peón barrendero	33.34 €	2.51 €	1.65 €	2.51 €	39,09 €	1.200,03 €
Operario Punto Limpio	33.34 €	2.51 €	1.65 €	2.51 €	39,09 €	1.200,03 €
Operario multiservicios	33.34 €	2.51 €	1.65 €	2.51 €	39,09 €	1.200,03 €

Los importes de la tabla Anexo I. serán revisadas cada año en función de la legislación correspondiente (Ley de Presupuestos Generales del Estado).

El plus de antigüedad establecido en el artículo 50 del presente Convenio Colectivo queda establecido en 38€ al mes por cada trienio.

Se establece un plus de atención continuada de 12€ por domingo y festivo trabajado, que será de aplicación al personal de recogida de basuras (conductores, peón especializado, peón barrendero y operario multiservicios) que trabaja de lunes a domingo. Según lo establecido en el artículo 24.1.2 del presente Convenio Colectivo.