



JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Número 2.093/12

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ÁVILA

Oficina Territorial de Trabajo

RESOLUCIÓN de 8 de junio de 2012 de la Oficina Territorial de Trabajo de Ávila, por la que se dispone la inscripción en el Registro y Publicación del Texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la entidad MANCOMUNIDAD DE SERVICIOS ALTO TIÉTAR.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la entidad MANCOMUNIDAD DE SERVICIOS ALTO TIÉTAR (Código del Convenio 05100012012012) que fue pactado con fecha 4 de junio de 2012, de una parte, por la representación de la entidad, y de otra, por el Delegado de Personal, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, 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 y acuerdos colectivos de trabajo, y en la Orden del 12 de Septiembre de 1997 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo de la Comunidad Autónoma de Castilla y León (B.O.C. y L. de 24-09-97, nº 183).

ESTA OFICINA TERRITORIAL ACUERDA:

Primero.- Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de esta Oficina Territorial, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el "Boletín Oficial de la Provincia".

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, *Francisco-Javier Muñoz Retuerce*

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA "MANCOMUNIDAD DE SERVICIOS ALTO TIÉTAR"

CAPITULO I : NORMAS ESTRUCTURALES

Art. 1º. PARTES SIGNATARIAS.

El presente Convenio es firmado de una parte por la Mancomunidad de Servicios Alto Tiétar y de otra por el Delegado de Personal, como representación unitaria de los trabajadores.. Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para concertar el presente convenio.

CAPITULO II: CONDICIONES GENERALES

Art. 2º ÁMBITO FUNCIONAL, TERRITORIAL Y PERSONAL.

El presente Convenio Colectivo afecta al personal fijo y temporal contratado que preste servicios en la Mancomunidad de Servicios Alto Tiétar y perciba sus retribuciones con cargo al Capí-



tulo 1 del Presupuesto, exceptuando a aquellos trabajadores contratados en virtud de subvenciones o ayudas concedidas a la Mancomunidad.

Será de aplicación en el ámbito territorial del presente convenio: municipios de La Adrada, Piedralaves y Sotillo de La Adrada.

Art. 3º ÁMBITO TEMPORAL:

El presente Convenio entrará en vigor desde el día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial Correspondiente, teniendo efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2011.

La duración del Convenio será de 4 años, desde el 1 de enero del 2011 hasta el 31 de diciembre del 2014. Ambas partes se comprometen a iniciar las negociaciones del nuevo convenio antes de su finalización.

Este Convenio una vez finalizada su duración, se considera prorrogado automáticamente en sus propios términos por años sucesivos si no es denunciado por escrito por cualquiera de las partes antes del último mes de su vigencia señalada en el presente artículo o cualquiera de sus prórrogas.

Una vez denunciado, permanecerá vigente en su totalidad hasta la firma del nuevo convenio.

Están legitimados para formular la denuncia las mismas representaciones que lo están para negociarlo, de acuerdo con el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores.

La parte que formule la denuncia deberá acompañar propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada. De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia, a efectos de registro, a la Autoridad laboral Competente.

La negociación del nuevo Convenio, una vez denunciado el anterior, deberá comenzar en el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación de la denuncia, constituyéndose en ese plazo la Comisión Negociadora.

El plazo máximo para la negociación del nuevo Convenio, en su caso, será de 8 meses, a partir del momento de expirar la vigencia del Convenio Anterior.

Para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso de los plazos máximos de negociación establecidos en los apartados anteriores sin alcanzarse un acuerdo, las partes se adhieren y someten a los procedimientos no judiciales de solución de conflictos establecidos.

Art. 4º. CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS:

Las condiciones establecidas en el presente Convenio se considerarán mínimas, respetando a título individual o colectivo aquellas condiciones económicas y de otra índole que fueran más beneficiosas a las recogidas en este Convenio consideradas en conjunto y en cómputo anual, siempre recogidas legalmente.

Art. 5º. COMISIÓN PARITARIA

La Comisión Paritaria estará integrada por tres representantes de los trabajadores y tres de la Mancomunidad.

Esta Comisión se reunirá a instancia de partes, celebrándose tales reuniones dentro de las 48 horas siguientes a su convocatoria. A estas reuniones podrán asistir asesores designados por las partes.



Además de las funciones de vigilancia e interpretación de este Convenio, esta Comisión deberá intentar mediar y conciliar, conociendo y dando solución a cuantas cuestiones y conflictos individuales y colectivos le sean sometidos por las partes:

- La interpretación, vigilancia y aplicación del presente Convenio.
- La adaptación de los procedimientos que se puedan establecer mediante acuerdos interprofesionales para solventar las discrepancias que puedan producirse en la negociación de las modificaciones de condiciones de trabajo o de las condiciones para la no aplicación del régimen salarial establecido en el convenio colectivo y de la negociación del convenio colectivo.
- En su caso, las funciones de conocimiento y resolución de discrepancias tras la finalización del período de consultas en materia de modificación sustancial de las condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial.

La Comisión regulará su funcionamiento, sistema de adopción de acuerdos, convocatoria, Secretaría Presidencia, así como los sistemas de solución de las discrepancias surgidas en su seno.

Los acuerdos que puedan ser adoptados en el seno de la Comisión, requerirán, para su validez, del voto favorable de la mayoría de los miembros de cada una de las dos representaciones, si bien, y por lo que respecta a la representación sindical, el voto será ponderado en función de la representatividad de cada sindicato en el sector. A tales efectos se considerará que corresponde a cada organización sindical la representatividad que se reconocieron las mismas al inicio de las negociaciones del presente Convenio Colectivo, y que se hará constar en el acta de constitución de la Comisión Paritaria.

No alcanzado el acuerdo en primera convocatoria, se podrá de mutuo acuerdo, posponer para la siguiente convocatoria en la que se seguirá igualmente, el sistema de mayorías recogido en el apartado anterior.

En los casos, en que se traslade a la Paritaria para su conocimiento y resolución de discrepancias tras la finalización del período de consultas en materia de modificación sustancial de las condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial, la misma deberá pronunciarse en el plazo máximo de siete días desde que la discrepancia fuera planteada.

Las representaciones presentes en la Comisión, deberán guardar el debido deber de sigilo respecto de la información a la que se tenga acceso.

La Comisión publicará los acuerdos, facilitando copia a ambas partes.

Asimismo, cuando no se alcance acuerdo en la Comisión, la Secretaría enviará al consultante, la posición mantenida por cada una de las representaciones.

No alcanzado acuerdo, ambas representaciones podrán, de mutuo acuerdo, someter a mediación o arbitraje la cuestión sobre la que se tenga la discrepancia.

El procedimiento de mediación se regirá por el sistema que a continuación se detalla:

Solicitud: Las partes del procedimiento deberán remitir el acuerdo expreso de sometimiento a la mediación de la Comisión Paritaria, haciendo constar por escrito las discrepancias existentes entre ambas, con expresión de la opinión sustentada por cada parte, y con remisión, asimismo, de la documentación y actas de las reuniones que durante del período de consultas se han mantenido por ambas partes.

Tramitación: El procedimiento se desarrollará según los trámites que la propia Comisión Paritaria considere apropiados, pudiendo requerir la comparecencia de las partes, y solicitar la documentación adicional que considere necesaria o pericial.

Promovido el procedimiento y durante su tramitación, las partes se abstendrán de adoptar cualquier medida dirigida a solucionar la cuestión.



Solución: La Comisión paritaria formulará propuesta para la solución efectiva del conflicto planteado, que podrá ser aceptada por las partes, siendo el acuerdo que alcance vinculante para ambas partes, y con naturaleza de acuerdo en período de consultas.

Para la adopción de acuerdos en el seno de la Comisión, se requerirá, para su validez, del voto favorable de la mayoría de los miembros de cada una de las dos representaciones, si bien el voto será ponderado en función de la representatividad de cada sindicato en el sector y de las Entidades que conformen la parte empresarial. A tales efectos se considerará que corresponde a cada organización sindical la representatividad que se reconocieron las mismas al inicio de las negociaciones del presente Convenio Colectivo.

De no alcanzarse acuerdo en el seno de la Comisión, de conformidad con las mayorías antes señaladas, en el plazo improrrogable de 30 días desde que se haya constatado el desacuerdo, se emitirá informe razonado con la justificación de la imposibilidad de llegar a un acuerdo y la existencia o inexistencia de los requisitos legales que fundamentan la medida planteada.

Del mismo modo, en el caso de que la citada Comisión Paritaria no lograse un acuerdo en la cuestión o cuestiones debatidas que sean de su competencia, trasladarán, en su caso, las discrepancias a los sistemas de solución extrajudicial de conflictos (SERLA) sometiéndose en este sentido, a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante el correspondiente Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASCL).

Las competencias atribuidas a la Comisión Paritaria lo serán sin perjuicio de las reconocidas legal o reglamentariamente a los órganos jurisdiccionales o administrativos.

Las cuestiones y conflictos serán planteados a la Comisión Paritaria a través de los miembros de esta Comisión.

En los conflictos colectivos el intento de solución de las divergencias laborales a través de la Comisión Paritaria, tendrá carácter preferente sobre cualquier otro procedimiento, constituyendo trámite preceptivo, previo e inexcusable, para el acceso a la vía jurisdiccional en los conflictos que surjan, directa e indirectamente, con ocasión de la interpretación o aplicación del Convenio Colectivo.

CAPITULO III: CONDICIONES GENERALES DE INGRESO

Art. 6º. INGRESO AL TRABAJO:

La admisión del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones legales vigentes en cada momento y lo regulado en este convenio. En ningún caso antes de que el trabajador/a haya cumplido 16 años.

Art. 7º. PRUEBAS DE APTITUD:

La Mancomunidad estará obligada a realizar las pruebas de selección relacionadas con las funciones a desempeñar en el nuevo puesto de trabajo que sean necesarias para comprobar el grado de aptitud de los aspirantes. En las citadas pruebas estará al menos un representante de los trabajadores de nivel igual o superior. El trabajador/a contratado deberá ser inscrito en el libro de matrícula de la Mancomunidad, debiendo para ello aportar la documentación necesaria y firmado en el mismo.

Con motivo de la admisión, la Mancomunidad realizará un reconocimiento médico obligatorio.



CAPITULO IV: CONTRATACIÓN

Art 8º. CONTRATACIÓN.

El ingreso al trabajo se realizará de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en la legislación laboral vigente en el momento de efectuarse.

Art 9º FIN DEL CONTRATO:

En los casos de contratos de trabajo de duración determinada y con motivo de la finalización del mismo siempre que estos tengan un duración superior a 1 año, la Mancomunidad deberá denunciarlo al trabajador con un preaviso de, como mínimo, 15 días a la finalización del mismo. Con 5 días se le comunicará la liquidación correspondiente en presencia del delegado de Personal, para que ambos puedan comprobar que es correcta la liquidación indicada.

Art. 10º PERSONAL FIJO

1.- El personal de la Mancomunidad, será seleccionado mediante los sistemas de oposición, concurso y concurso-oposición, respetando en todo caso los principios constitucionales de publicidad, mérito y capacidad.

2.- Hasta tanto se provean las plazas convocadas, éstas podrán cubrirse interinamente por las personas que, respetando los principios señalados en el párrafo anterior sean oportunamente seleccionadas.

3.- Las plazas vacantes deberán sacarse a oferta de empleo en el primer trimestre del año o cuando sea necesario.

CAPITULO V: CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Art. 11 º. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL:

La clasificación del personal, que se indica en los artículos siguientes, es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas sus plazas. Los cometidos profesionales de cada grupo, categoría u oficio deben considerarse simplemente indicativos. Asimismo, todo trabajador está obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores, dentro del general cometido propio de su categoría o competencia profesional, entre los que se incluyen la limpieza de maquinaria, herramientas y útiles de trabajo.

Art. 12º. DEFINICIÓN DE GRUPO Y CATEGORIAS:

El personal estará encuadrado, atendiendo a las funciones que ejecute en la empresa, en alguno de los siguientes grupos profesionales:

Grupo de técnicos.

Grupo de mandos intermedios.

Grupos de administrativos.

Grupo de operarios.

Cada grupo profesional comprende las categorías que para cada uno de ellos se especifica seguidamente.



Grupo de Administrativos:

- **Oficial de primera administrativo:** Empleado que actúa a las órdenes de un jefe administrativo, si lo hubiere, y tiene a su cargo un servicio determinado dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes, realiza trabajos que requieren cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

Grupo de Operarios:

- **Conductor o maquinista:** En posesión del permiso de conducir correspondiente, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase reparaciones, que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente que el vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

- Tiene a su cargo la conducción y manejo de las máquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos.

- **Peón especializado:** El dedicado a determinadas funciones que sin constituir un oficio, exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad y/o que sustituyen a los conductores cuando así es preciso.

- **Peón:** Trabajador encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiere ninguna especialización profesional ni técnica.

CAPITULO VI: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 13º ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO:

La Mancomunidad organizará el trabajo con sujeción a lo establecido en el presente convenio y demás normas legales aplicables.

El trabajador/a está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones de la Mancomunidad en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordene dentro del general cometido propio de las funciones asignadas a su grupo profesional. Estarán también incluidas el cuidado y limpieza de las máquinas, herramientas y puesto de trabajo que estén a su cargo durante la jornada de trabajo.

Art. 14º. PRESTACIÓN DE TRABAJO:

Normalmente será el habitual de acuerdo con su grupo profesional. No obstante, pasajeramente y por necesidad urgente, deberá el trabajador, realizar funciones correspondientes a un grupo inferior o superior al de origen, a condición de retribuirle de acuerdo con las disposiciones aplicables.

El trabajador que realice funciones superiores al de su grupo profesional, por un período superior a seis meses, durante un año, u ocho meses durante dos años, puede reclamar a la Mancomunidad el ascenso al grupo superior. Percibirá la diferencia retributiva mientras dure los trabajos correspondientes a funciones de grupo superior.

En estos casos la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado.

Todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de las funciones generales cometidas propias de su grupo.



Si el trabajador observa entorpecimiento para ejercer su trabajo, falta o defectos en el material, en los instrumentos o en las máquinas, estará obligado a dar cuenta inmediatamente a los responsables correspondientes de la Mancomunidad.

Queda prohibido usar máquinas, herramientas o útiles para uso distinto al determinado por la Mancomunidad, sin la expresa autorización de esta.

La Mancomunidad pondrá al alcance de los trabajadores todos los medios necesarios para que estos puedan ejecutar su trabajo en las mejores condiciones de comodidad, higiene y seguridad. Por su arte los trabajadores utilizarán los medios de protección que la Mancomunidad les facilite.

No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o falta de adaptación en los supuestos de realización defunciones distintas de las habituales como consecuencia de su movilidad funcional (art. 39.3 ET).

La Mancomunidad deberá comunicar a los representantes de los trabajadores su decisión y las razones de ésta.

Art. 15 REVISIÓN DE RECORRIDOS DEL SERVICIO DE RECOGIDA DE BASURAS:

La Mancomunidad estará obligada a realizar una revisión cada tres años de los distintos recorridos realizados por los equipos de la recogida de basura, con el fin de igualar el trabajo realizado por los dos equipos existentes, sin perjuicio de que se realicen cuantas revisiones sean necesarias en periodos inferiores a los tres años y se comunique esa información al representante de los trabajadores

Art. 16º PRENDAS DE TRABAJO:

A los trabajadores incluidos en el ámbito del presente Convenio, a excepción del personal administrativo, se les entregará la siguiente ropa de trabajo, en la cuantía y frecuencia que se indica a continuación:

CONDUCTORES Y MAQUINISTA:

- 2 jerseys de invierno al año
- 2 pantalones al año
- 4 camisas al año (2 de manga larga y 2 de manga corta)
- 1 par de botas al año
- 1 par de zapatos en verano
- 1 traje de agua cada dos años
- 1 monos al año
- 1 anorak cada 4 años, de igual o superior calidad a la actual o Chaqueta de las mismas características (A elegir).
- 4 pares de guantes al año

PEONES Y PEONES ESPECIALIZADOS:

- 2 jerseys de invierno al año
- 2 pantalones o 2 monos al año
- 4 camisas al año (2 de manga larga y 2 manga corta)



- 2 par de botas al año
- 1 traje de agua al año
- 1 anorak cada 2 años, de igual o superior calidad a la actual
- 1 par de botas de agua cada dos años
- 1 gorra de invierno al año
- 10 pares de guantes al año
- 4 pares de guantes de agua al año
- 50 mascarillas de papel al año
- 1 cinturón riñonera cada 4 años

PEÓN ESPECIALIZADO VERTEDERO:

- 2 jerseys de invierno al año
- 2 pantalones o 2 monos al año
- 4 camisas al año (2 de manga larga y 2 manga corta)
- 1 par de botas de protección al año
- 1 traje de agua al año
- 1 anorak cada 2 años, de igual o superior calidad a la actual
- 1 par de botas de agua cada dos años
- 1 gorra de invierno al año
- 10 pares de guantes al año
- 4 pares de guantes de agua al año
- 1 mascarilla especial cada vez que sea necesario

Dichas prendas podrán ser renovadas antes de tiempo, cuando estas sufran algún tipo de deterioro por motivo de servicio.

Art. 17º. SEGURIDAD E HIGIENE:

La Mancomunidad pondrá a disposición de los trabajadores los medios necesarios para la Seguridad e higiene en el trabajo, como duchas y taquillas, siempre que la Mancomunidad disponga de locales adecuados para tal fin, y adoptará las medidas pertinentes como consecuencia de su control sobre las instalaciones e instrumentos que para la realización del trabajo pone a disposición de los trabajadores, afectando igualmente a los trabajadores dichas medidas en cuanto a su obligación de observar en su propio interés, determinadas conductas y prohibiciones.

Los camiones del Servicio llevarán un botiquín de urgencias.

La Mancomunidad realizará un reconocimiento médico anual a los trabajadores.

CAPITULO VII: PROMOCIÓN Y ASCENSOS

Art. 18º PROMOCIÓN Y ASCENSOS: (Es una promoción interna)

Cuando la Mancomunidad necesite contratar personal o exista vacante de Categorías Superiores, podrá ofertar dichos puestos a los trabajadores de la Mancomunidad que puedan acceder a ellos, teniendo en cuenta los conocimientos del puesto de trabajo, historial profesional y antigüedad.



Para ascender a una categoría o nivel profesional distinto del que se ostenta se establecerán por la Mancomunidad pruebas teniendo en cuenta que se cumplan los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

CAPITULO VIII: RETRIBUCIONES

Art. 19º SISTEMA SALARIAL:

Se considerará como salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores por la prestación profesional de los servicios laborales, las percepciones salariales

Serán revisadas cada año en función de la legislación correspondiente (Ley de Presupuestos Generales del Estado)

No tendrán la consideración de salarios las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

Percepciones salariales: Tendrán la condición de salario las siguientes percepciones económicas:

- Salario Base: Aquella parte de la retribución que se fija atendiendo exclusivamente a la unidad de tiempo. El salario base del personal afectado por el presente Convenio es el que se especifica en la tabla del anexo que se detalla al final de Convenio, incluidos los días de vacaciones.
- Complementos salariales: Son las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base, atendiendo a circunstancias distintas de la unidad de tiempo. Pueden ser: de actividad, quebranto moneda, transporte, penosidad, toxicidad, peligrosidad y las horas extraordinarias.
- De vencimiento superior al mes: Las pagas extraordinarias

Percepciones no salariales:

- Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social
- Las indemnizaciones por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador, como consecuencia de su actividad laboral
- Las indemnizaciones por ceses, desplazamientos, suspensiones o despidos.

Art. 20º COBRO DE SALARIOS:

La retribución mensual se abonará por meses vencidos y se efectuará mediante talón nominativo, transferencia bancaria o modalidad similar de entidad de crédito.

La Mancomunidad entregará a todos los trabajadores los recibos de salarios convenientemente sellados, en los que se recogerán todos los conceptos retributivos.

Art. 21º ANTIGÜEDAD:

El personal afectado por este Convenio disfrutará de incrementos por antigüedad de 3 bienios del 5% y después quinquenios del 7% sobre el salario base, devengándose desde el día primero del mes en que se cumplan.

A estos efectos se reconocerán los servicios previos acreditados por cualquier trabajador que los haya prestado en la Mancomunidad u otra Administración Pública, cualquiera que hubiere



sido el carácter de su relación jurídica y siempre que el trabajador adquiriera la condición de fijo de plantilla.

El importe de los incrementos por antigüedad para cada grupo será la indicada en el anexo.

Art. 22º TRABAJOS EXCEPCIONALMENTE TÓXICOS, PENOSOS O PELIGROSOS:

Para los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, se les abonará un plus cuya cuantía figura en la tabla anexa.

Art. 23º. PLUSES COMPENSATORIOS DE NOCTURNIDAD, ACTIVIDAD, DE TRANSPORTE Y DE QUEBRANTO DE MONEDA:

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 22 horas y las 6 de la mañana, tendrán una retribución específica incrementada en un 35% sobre el salario base. Estos trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias.

Para todos los puestos de trabajo se establecerán un plus de actividad y un plus de transporte cuya cuantía figura en la tabla anexa.

Para los puestos de trabajo de carácter administrativo se establecerá un plus de quebranto de moneda cuya cuantía figura en la tabla anexa.

Art. 24º DEVENGO DE PLUSES:

Los mencionados pluses se abonarán por 365 días al año, excepto el de nocturnidad que será abonado por día efectivo trabajado en dicho turno.

Art. 25º. PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Se establecen dos pagas extraordinarias llamadas de JULIO Y DICIEMBRE, siendo la cuantía de cada una de ellas el salario base mas los pluses correspondientes a cada trabajador, excepto el plus de transporte, incrementada en su caso con la antigüedad.

Dichas pagas serán abonadas en los días siguientes: Paga de Julio: 30 de junio Paga de diciembre: 20 de diciembre.

Siendo los devengos de cada una de ellas correspondientes a los períodos que a continuación se indican:

Paga de Julio: 1 de enero al 30 de junio.

Paga de diciembre: 1 de julio al 31 de diciembre.

Para aquellos trabajadores que ingresen o cesen a lo largo del año se les devengará la parte proporcional de las pagas extraordinarias que le correspondan.

Art. 26º. HORAS EXTRAORDINARIAS:

Se evitará la realización de horas extraordinarias habituales. En el caso de realizar horas extraordinarias, previa autorización de la empresa, el valor de la hora se retribuirá conforme a lo establecido en la tabla anexa o se compensará en tiempo (horas a librar), cada hora será compensada con una hora y media, según determine el jefe de personal.



Art. 27º DIAS DE DESCANSO TRABAJADOS:

Los días de descanso que por necesidades del servicio tuviesen que ser trabajados por los trabajadores de la recogida de basura y del vertedero, serán compensados por un día. Por tanto se cogerá el día trabajado y otro como libre.

CAPITULO IX: JORNADA LABORAL

Art. 28º. JORNADA:

La jornada laboral será de 37 horas y media semanales, con 30 minutos de descanso considerado como tiempo efectivo de trabajo.

El personal de recogida de basuras trabajará 6 días seguidos descansando el 7. La libranza será rotativa de lunes a domingo. Los domingos y festivos trabajados se abonará una cantidad de 12 €.

Al personal de la recogida de basura y del vertedero cuando trabajen un día festivo la Mancomunidad les abonará, por festivo efectivo trabajado, la cantidad que consta en la tabla salarial anexa por todos los conceptos, o bien será compensado por un día y medio. A todos los efectos se entenderá por festivo los indicados en el Real Decreto-Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 30º VACACIONES:

Todo el personal sujeto a este Convenio disfrutará de treinta día naturales de vacaciones anuales, que serán retribuidos igual que si fueran laborables, a razón de salario base más pluses incrementado por la antigüedad en cada caso. Tanto en el supuesto que dicha licencia se disfrute entera como en caso de que sea partida en una sola vez (en cuyo caso se establece un periodo mínimo de siete días naturales consecutivos), el cómputo total del periodo vacacional no podrá exceder de treinta días naturales.

En el supuesto de que la licencia se disfrute en más de una partición, y siempre estableciéndose periodos mínimos de siete días naturales consecutivos, el cómputo total del periodo vacacional no podrá exceder de treinta días naturales.

Las vacaciones se disfrutarán en el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre. El calendario de vacaciones se tratará con el Delegado de Personal, debiendo tener conocimiento el personal de la fecha de disfrute de las vacaciones asignadas con una antelación mínimas de dos meses.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones citado coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

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

**Art. 31 ° PERMISO SIN SUELDO:**

La Mancomunidad concederá al personal que lo solicite, previa justificación, hasta 30 días de permiso sin sueldo al año, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, no pudiendo coincidir más del 2 % de la plantilla en esta situación en un mismo día.

Art. 32°. LICENCIAS:

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a disfrutar de licencia retribuida, a razón del salario real, en la forma y condiciones que se especifican a continuación y siempre manteniendo el resto de licencias contempladas en la legislación vigente:

<i>1.-Fallecimiento, accidente, o enfermedad grave de un familiar</i>	<i>Primer grado de consanguinidad o afinidad</i>	<i>Tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad y cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad</i>
	<i>Segundo grado de consanguinidad o afinidad</i>	<i>Tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad y cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad</i>
	<i>Tercer grado de consanguinidad o afinidad</i>	<i>Un día natural cuando el suceso se produzca en la misma localidad y dos días naturales cuando sea en localidad distinta</i>
<i>2.-Por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo</i>	<i>Se estará a lo recogido en la legislación vigente</i>	
<i>3.-Permiso por parto, por adopción y por acogimiento</i>	<i>Se estará a lo recogido en la legislación vigente</i>	
<i>4.-Permiso por lactancia de un hijo menor de doce meses</i>	<i>Tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este permiso podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno y otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen. Igualmente se podrá solicitar un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.</i>	
<i>5.-Para concurrir a exámenes de promoción profesional</i>	<i>5 días al año</i>	
<i>6.-Por matrimonio</i>	<i>Quince días naturales ininterrumpidos</i>	
<i>8.-Por traslado de domicilio habitual</i>	<i>Un día natural.</i>	
<i>10.-Por el tiempo indispensable para la realización de consultas médicas, exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto y exploraciones de tipo medico que deban realizarse durante la jornada de trabajo, previa justificación de tal circunstancia y acreditándose debidamente la asistencia</i>		



CAPITULO X: EXCEDENCIAS:

Art. 33° EXCEDENCIA VOLUNTARIA Y FORZOSA:

1. La empresa vendrá obligada a conceder excedencia voluntaria a aquellos trabajadores que los soliciten, siempre que el solicitante tenga una antigüedad mínima en la Mancomunidad de 1 año. La concesión de esta excedencia no podrá ser por período superior a 5 años ni inferior a 1 meses

2. La petición de reingreso voluntario, del trabajador en excedencia deberá ser presentada por escrito a la Mancomunidad con una antelación de un mes a la fecha de su vencimiento, perdiendo en otro caso el derecho a su posible reintegro.

3. El reingreso por excedencia voluntaria estará condicionado a que el trabajador sea incorporado en el primer puesto vacante que exista dentro de inferior o igual categoría a la que tenía.

4. La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia. Se concederá por la designación o elección para un cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo.

5. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical.

CAPITULO XI: JUBILACIONES Y ACCIÓN SOCIAL

Art. 34° JUBILACIONES:

1.- La jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador 65 años de edad o la edad que establezcan las disposiciones legales vigentes si estableciesen una superior o inferior, siempre que los trabajadores afectados hayan generado el derecho al cobro de la pensión mínima y alcanza la edad ordinaria de jubilación (según legislación vigente y doctrina jurisprudencial del Tribunal Constitucional). Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir los 64 años de edad, en la forma y las condiciones establecidas en el RD 1194/1985 de 17 de julio.

En consecuencia con lo anteriormente dispuesto, y con lo establecido en la disposición adicional décima del vigente ET, en redacción dada por la Ley 14/2005, de 1 de julio y a los efectos de vincular la medida de jubilación obligatoria regulada anteriormente a la consecución de objetivos coherentes con la política de empleo, se acuerda que las vacantes producidas como consecuencia de la jubilación forzosa de trabajadores al cumplir 65 años o la que en cada momento se establezca por Ley, será cubiertas mediante la contratación de un nuevo trabajador dentro del mismo grupo profesional, en tanto no se cubra por los procedimientos normales de selección.

2.- Procederá la jubilación parcial del personal, a solicitud del interesado, siempre que el trabajador reúna los requisitos y condiciones establecidos en el Régimen General de la Seguridad Social.

Art. 35° INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA:

En los casos de incapacidad temporal, por accidente laboral o enfermedad derivada de su puesto de trabajo o enfermedad común la Empresa abonará el complemento necesario para que, unido a las prestaciones de la Seguridad Social alcance 100% del salario real.

Art. 36° PÓLIZA DE ACCIDENTES:

La Mancomunidad suscribirá un seguro permanente que cubra los riesgos de muerte e invalidez en cualquiera de sus grados derivados de accidentes de trabajo por la cuantía de 30.000 €



o de accidentes producidos durante el desplazamiento al trabajo Se entregará copia al trabajador.

Art. 37º ANTICIPO DE HABERES:

El personal» con más de un año de antigüedad, podrá solicitar de la Mancomunidad un anticipo de hasta dos nóminas, sin interés alguno, que serán devueltas en el plazo máximo de 6 meses y siempre dentro del año en curso.

CAPITULO XII: FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL

Art. 38º DERECHO ALA FORMACIÓN:

Para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de cursos de perfeccionamiento para el puesto de trabajo y de formación general, sobre todo lo concerniente a salud laboral y seguridad e higiene.

El trabajador/a, de conformidad con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, tendrá derecho a asistir a los cursos mencionados ya sean organizados por la Administración o centrales sindicales.

CAPITULO XIII: DERECHOS SINDICALES.

Art. 39º DERECHOS SINDICALES:

Se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985, de dos de agosto, de Libertad Sindical, en cuanto resulte de aplicación a este Centro de Trabajo, según determina la referida norma.

Art. 40º. CRÉDITO DISPONIBLE:

Para la realización de actividades sindicales dentro de las horas de trabajo los Delegados de Personal y Sindical dispondrán de 15 horas mensuales.

CAPITULO XIV: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 41 º FACULTAD SANCIONADORA:

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Mancomunidad de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que a continuación se relacionan. Toda sanción requerirá comunicación escrita al trabajador, haciéndose constar la fecha y el motivo de la misma. En el supuesto de faltas graves y muy graves se dará traslado a los representantes de personal.

Art. 42º. CLASES DE FALTAS:

Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser: Leves, graves y muy graves.

Faltas leves:

1. La incorrección con el público y con compañeros.
2. El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas
3. La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo



4. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, de uno o dos días al mes
5. Las faltas repetidas de impuntualidad sin causa justificada de tres a cinco días en un mes
6. El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios

Faltas graves:

1. La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores y compañeros
2. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores, de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio
3. Las desconsideraciones con el público en el ejercicio del trabajo
4. El incumplimiento de las normas y medidas establecidas en materia de seguridad e higiene del trabajo, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores
5. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, durante tres días al mes
6. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días al mes y menos de diez
7. El abandono del trabajo sin causa justificada
8. La connivencia en las faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo
9. La negligencia que puede causar graves daños en la conservación de los locales, materiales o documentos de los servicios
10. La reincidencia en la comisión de faltas leves, en un mismo trimestre
11. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo

Faltas muy graves:

1. La manifiesta insubordinación individual o colectiva
2. El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio
3. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, durante mas de tres días al mes
4. La falta de puntualidad sin causa justificada durante diez o más días al mes.
5. El ejercicio de actividades públicas o privadas, cuando hubiesen sido declaradas incompatibilidades con el desempeño del empleo público
6. La reincidencia o reiteración en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza dentro de un período de seis meses.
7. La reiteración del incumplimiento o abandono de las normas establecidas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, cuando de las mismas puedan derivarse riesgos para la salud, la integridad física del trabajador o de otros trabajadores
8. La utilización de uso tanto de material como de personal para la realización de trabajos ajenos a la relación contractual del trabajador
9. El acoso sexual

Art. 43º SANCIONES:

Las sanciones que las empresas podrán imponer, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:



1. Por faltas leves:
 - Amonestación verbal.
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de uno o dos días.

2. Por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.

3. Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días.
 - Despido.

Para la aplicación y graduación de las sanciones se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, así como la repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, además del interesado, otros miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere. Las empresas anotarán en los expedientes laborales de sus trabajadores las sanciones que se les impongan. En aquellos supuestos en los que la empresa pretende imponer una sanción por faltas graves o muy graves a los trabajadores afiliados a un sindicato deberá, con carácter previo, dar audiencia al delegado sindical, si lo hubiere.

La valoración de las faltas y las sanciones impuestas por la empresa serán revisables ante la jurisdicción competente.

Todas las sanciones serán comunicadas por escrito al trabajador, salvo la amonestación verbal. El citado escrito contendrá al menos: El nombre del trabajador, la fecha del escrito, los hechos constitutivos de la falta, la fecha de su comisión, la calificación de la falta y la sanción que se impone.

Art. 44º. CONDUCTORES:

En el supuesto de que algún trabajador, conductor, con ocasión del servicio que le hubiere sido encomendado, sufriera la retirada del permiso de conducir, sin que mediara dolo o negligencia por su parte, la Mancomunidad vendrá obligada a darle otro puesto de trabajo, respetando sus retribuciones salariales, hasta que, una vez finalizada dicha sanción fuera reintegrado a su anterior puesto de trabajo.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación cuando la causa de la sanción sea debida a embriaguez o imprudencia temeraria.

DISPOSICIÓN ADICIONAL:

En lo no previsto por este convenio se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector de Limpieza pública, Viaria, Riegos, Recogida de basuras y Eliminación de residuos y limpieza y Conservación de alcantarillado de 12 de febrero de 1996 (B.O.E. de 7/03/96) y a lo establecido en el resto de la legislación vigente.



ANEXO COMPLEMENTO ANTIGÜEDAD, HORAS EXTRAS

Para Todas Las Tablas Anteriores estos conceptos serian los mismos:

Hora Extraordinaria 9 euros

Complemento Antigüedad: Se cobrará de la siguiente manera:

- A los 2 años el 5% del sueldo base
 - A los 4 años el 10% del sueldo base
 - A los 6 años el 15% del sueldo base
 - A los 11 años el 22% del sueldo base
 - A los 16 años el 29% del sueldo base
 - A los 21 años el 36% del sueldo base
- Y así sucesivamente por quinquenios

<i>TABLA SALARIOS TRABAJADORES MANCOMUNIDAD DEL ALTO TIÉTAR</i>						
<i>Categoría</i>	<i>S. Base</i>	<i>P. Actividad</i>	<i>P. Transporte</i>	<i>P. Quebranto/toxicidad</i>	<i>Día</i>	<i>Mes</i>
<i>Administrativo</i>	<i>25,35€</i>	<i>5,02€</i>	<i>3,30 €</i>	<i>5,82 €</i>	<i>39,49€</i>	<i>1.184,7 €</i>
<i>Conductor</i>	<i>19,51 €</i>	<i>5,02€</i>	<i>2,18€</i>	<i>5,82€</i>	<i>32,53€</i>	<i>975,9 €</i>
<i>Peón Especialista</i>	<i>18,39 €</i>	<i>5,02€</i>	<i>3,30€</i>	<i>5,82€</i>	<i>32,53€</i>	<i>975,9€</i>
<i>Peón</i>						