

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

Número 1472/22

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

RESOLUCIÓN, DE 16 DE JUNIO DE 2022, DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN EN 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 NUEVO CONVENIO COLECTIVO DE LA ENTIDAD “MANCOMUNIDAD DE SERVICIOS BARCO-PIEDRAHÍTA“. (CÓDIGO DE CONVENIO 05000622012009).

Con fecha 24 de mayo de 2022, la persona designada al efecto por la comisión negociadora del nuevo convenio colectivo de la entidad “Mancomunidad de Servicios Barco –Piedrahíta” solicitó la inscripción del 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 y acuerdos colectivos de trabajo, y en la Orden EYH/1139/2017, de 20 de diciembre de 2017, 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 la solicitud de inscripción, 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 71.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, con fecha 3 de junio de 2022, se requirió al solicitante al objeto de que se subsanasen las irregularidades/deficiencias detectadas; en cumplimiento del mismo –a su contenido se accedió el día 3/6/2022– el 16 de junio de 2022, se ha presentado el texto del nuevo convenio, cumpliéndose el requerimiento efectuado. Por ello, y de conformidad con lo establecido en el art. 8 del R.D. 713/2010, esta Oficina Territorial de Trabajo acuerda:

Primero. Inscribir el nuevo convenio colectivo de la entidad “Mancomunidad de Servicios Barco-Piedrahíta” 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, 16 de junio de 2022.

Firma ilegible.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE LA MANCOMUNIDAD DE SERVICIOS DE BARCO Y PIEDRAHÍTA

CAPÍTULO I. CONDICIONES GENERALES

Artículo 1. Partes concertantes.

Son partes concertantes del presente Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Mancomunidad de Servicios de Barco-Piedrahíta de una parte, el delegado de Personal de la Mancomunidad de Barco-Piedrahíta como Representación Legal de las Personas Trabajadoras (en adelante RLPT), y de otra parte, el Presidente de la Mancomunidad de Servicios Barco-Piedrahíta como representante legal de la Mancomunidad de Barco-Piedrahíta, que cuentan con la legitimación.

Ambas Representaciones, RLPT y el Presidente de la Mancomunidad de Barco-Piedrahíta, se reconocen mutuamente legitimación y representatividad suficiente para la negociación del presente Convenio Colectivo.

Artículo 2. Ámbito territorial.

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación a la Mancomunidad de Servicios de Barco y Piedrahíta.

Artículo 3. Ámbito personal.

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación a todo el Personal Laboral de la Mancomunidad.

La organización práctica del trabajo y la jerarquización de funciones es facultad de la Mancomunidad y su aplicación práctica corresponde a su representante legal.

Artículo 4. Ámbito temporal.

Con independencia de la fecha en que sea firmado por las partes, o el día que aparezca publicado en el BOP, el Convenio Colectivo iniciará su vigencia el día 1 de enero de 2021, y tendrá validez hasta el 31 de diciembre de 2023.

CAPÍTULO II. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Artículo 5. Comisión Paritaria.

1. Al mes siguiente de la firma del presente Convenio Colectivo, se constituirá una Comisión Paritaria de Seguimiento, concebida como un órgano colegiado, llamado a interpretar, debatir e informar cuantos Conflictos, dudas, irregularidades y discrepancias puedan suscitarse en la interpretación y aplicación de las normas contenidas en el Convenio Colectivo de aplicación al Personal Laboral.

2. Corresponde asimismo a la Comisión Paritaria de Seguimiento la interpretación del sentido y alcance de las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo en los supuestos en que se provoquen dudas o ambigüedades respecto de su aplicación.

3. 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 motivada por desacuerdo entre las partes. Las partes podrán estar asistidas por sus asesores, con voz pero sin voto, con un máximo de dos asesores por cada parte.

4. La Comisión Paritaria de Seguimiento se reunirá en sesión ordinaria y de forma extraordinaria cuando así lo solicite cualquiera de las partes, en todo caso se fijará una reunión de dicha comisión en el primer trimestre de cada año para tratar el tema de las vacaciones anuales en cuyo caso se convocará en el plazo máximo de 48 horas desde la solicitud. En cualquier caso se requerirá para la válida celebración de la sesión, la presencia de los dos miembros, Presidente y Secretario. Los acuerdos que adopte la Comisión Paritaria de Seguimiento se reflejarán en el acta de cada reunión, que firmarán, todas las partes, siéndoles remitida copia de la misma.

5. Los informes y propuestas acordados por la Comisión Paritaria de Seguimiento revestirán carácter potestativo y no vinculante y serán trasladados al órgano competente para su aprobación.

6. La Comisión Paritaria de Seguimiento podrá hacer uso de los medios y acciones a que hace referencia la legislación vigente.

7. Será causa para que cualquiera de las partes, a través de la Comisión de Seguimiento Paritaria, pueda pedir la revisión del mismo, el hecho de que por disposiciones legales de cualquier índole y de rango superior, se establezcan mejoras superiores a las estipuladas en este Convenio Colectivo, consideradas en su conjunto y en computo anual, de acuerdo con el artículo 3, apartado 3 del Estatuto de los Trabajadores.

8. Los asuntos sometidos a la comisión Paritaria revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgarán tal calificación cualquiera de las organizaciones firmantes del convenio, que haya recibido la solicitud de intervención, siendo vinculante e inapelable esa calificación para las demás partes.

En el primer supuesto, la comisión Paritaria deberá resolver en el plazo máximo de quince días, y en el segundo, en el plazo máximo de seis días, en ambos casos naturales siguientes, a partir de la fecha en la que la solicitud de intervención fuera recibida.

Procederán a convocar la Comisión Paritaria, indistintamente, cualquiera de las partes que la integran cuando cualquiera de las partes de la comisión Paritaria reciba una solicitud de intervención la transmitirá a las demás partes de la misma, por fax o correo electrónico, de modo que cada una de éstas podrá recabar la información que estime necesaria, otorgando a cada asunto el carácter de ordinario o extraordinario a los efectos de plazo de resolución del mismo.

La resolución de la Comisión Paritaria, que será motivada, se realizará en todos los casos en base a lo planteado por la parte consultante, teniendo además en cuenta la documentación complementaria recibida y las propias valoraciones que la comisión Paritaria, realice. A los efectos pertinentes, toda esta documentación será archivada por la Comisión Paritaria y constituirá parte integrante de la propia resolución de ésta.

La comisión Paritaria notificará, a las partes afectadas por cada consulta, la resolución adoptada en el mismo día o a más tardar al día siguiente por correo electrónico.

Los acuerdos de la comisión Paritaria de interpretación del convenio, tendrán el mismo valor que el texto de éste, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 91 apartado 4 del E.T. En cualquier caso los afectados por la resolución podrán recurrir ante la jurisdicción competente en defensa de sus intereses.

La asistencia a las reuniones de la citada comisión será obligatoria por ambas partes.

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

Para la adopción de acuerdos se requerirá la aprobación de cada una de las partes por mayoría entre 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 Secretaria, información que no podrá ser denegada cuando lo solicite alguna de las partes. Asimismo, podrá invitar a las personas afectadas para mejorar la información.

Artículo 6. Inaplicación de Convenio Colectivo.

Para la inaplicación del Convenio Colectivo se estará a lo establecido en el artículo 82.3 del E.T. Bien entendido, que en los casos de discrepancias que puedan surgir para la no aplicación, la referencia se hace a la adaptación del Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASACL) o el que le sustituya.

Artículo 7. Procedimiento voluntario de solución de conflictos (SERLA).

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse al III acuerdo regional de Procedimientos Extrajudiciales de Solución de conflictos colectivos, firmado entre la Confederación Castellano Leonesa de Empresarios (CECALE) y las centrales Sindicales CCOO Y U.G.T., y serán de aplicación según establezca su contenido normativo y en defecto de aquel, al V acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial), publicado en el BOE n.º 46, de 23 de febrero de 2012.

Artículo 8. Mejoras a lo convenido.

Serán de aplicación inmediata las mejoras puntuales que, sobre las condiciones establecidas en el presente Convenio Colectivo, las Administración General de Estado o de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, mediante las disposiciones correspondientes, acuerden respecto del personal a su servicio, siempre que sean de aplicación a la Administración Local.

Artículo 9. Denuncia el Convenio Colectivo.

La denuncia del Convenio Colectivo se efectuará por escrito, que presentará la parte denunciante a la otra y con al menos un mes de antelación a la fecha de terminación de la vigencia del presente Convenio Colectivo.

Artículo 10. Prórroga.

Denunciado el Convenio Colectivo y hasta tanto se logre un nuevo acuerdo expreso, se mantendrá en vigor en todo su contenido y cláusulas. Asimismo se mantendrá en vigor en todo su contenido y cláusulas si no es denunciado.

CAPÍTULO III. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 11. Definición.

La clasificación profesional tiene por objeto la determinación, ordenación y definición de las diferentes categorías profesionales que sean asignadas a los empleados públicos, de acuerdo con las funciones y tareas que efectivamente se desempeñen, según los procesos de selección y provisión definitiva prevista por la Mancomunidad.

El Personal Laboral tiene derecho a la clasificación profesional que corresponda, de acuerdo a la condiciones de acceso al puesto y a la Relación de Puestos de Trabajo (RPT). Las funciones desempeñadas en su puesto de trabajo y con el cumplimiento de los requisitos exigidos para la asignación de los distintos grupos y categorías profesionales.

Las funciones de cada puesto de trabajo vienen determinadas en las fichas de personal de la RPT. Asimismo mediante el presente Convenio Colectivo y con el fin de adecuar las categorías a las funciones que se realizan éstas se procede a su adecuación mediante Relación de Puestos de Trabajo (RPT).

CAPÍTULO IV. RETRIBUCIONES

Artículo 10. Retribuciones.

La cuantía de las retribuciones anuales del Personal Laboral se actualizará según lo legalmente establecido al respecto.

Las retribuciones están compuestas por: Salario Base, Trienios, Plus Convenio, Plus de Actividad, Complemento de Atención Continuada, Complemento de Nocturnidad, Complemento de Servicios Especiales y Pagas Extraordinarias, que se devengarán y harán efectivas de conformidad con la legislación aplicable.

Las pagas extraordinarias serán dos al año, se devengarán en los meses de junio y diciembre de cada año y se corresponderán con el salario base, plus convenio y trienios.

Artículo 11. Retribuciones.

11.1. Salario base.

Es la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo que se percibe en doce mensualidades.

11.2. Trienios.

Es la cantidad que percibirá el personal laboral de plantilla por cada tres años de servicios completos, devengándose desde el 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 cualquiera que hubiere sido el carácter de su relación jurídica.

Cuando el reconocimiento se resuelva de forma favorable, los derechos económicos surtirán efecto desde el día 1 del mes siguiente a la presentación de la solicitud y su abono se producirá, en todo caso, dentro de los tres meses siguientes a su reconocimiento.

11.3. Plus convenio.

Este complemento es de índole funcional y su cuantía mensual se fija en función de la actividad profesional a los trabajadores laborales. La cuantía se fija en el Anexo II.

11.4. Plus penosidad.

Retribuye las condiciones excepcionalmente singulares de penosidad, toxicidad o peligrosidad en el puesto de trabajo. Se percibirán en la cuantía y desempeño de los puestos de trabajo fijados en la RPT.

11.5. Complemento plus actividad.

Retribuye las condiciones singulares de algunos puestos de trabajo, por sus características, que se exigen al trabajador un contenido prestacional dentro de su categoría profesional. Se percibirán en la cuantía y desempeño de los puestos de trabajo fijados en la RPT.

11.6. Complemento de atención continuada.

Exige la prestación de servicios en sábados, domingos y/o festivos. El pago del complemento se efectuará por día trabajado o parte proporcional del mismo. Será aplicable al personal cuya jornada ordinaria sea de lunes a viernes.

11.7. Complemento de nocturnidad.

Retribuye los servicios prestados en el periodo comprendido entre las 22 horas de la noche y las 6 de la mañana.

11.8. Complemento de servicios especiales.

Retribuye la prestación de servicios especiales, en algunos puestos de trabajo, que por sus características y condiciones singulares, que siendo imprescindible su realización para el funcionamiento de los servicios municipales deban realizarse de forma continuada o esporádica y que no están contemplados en los anteriores complementos retribuyéndose de forma proporcional al tiempo trabajado.

Artículo 12. Asignación de complementos.

Los complementos anteriormente expuestos y que por su naturaleza no son retribuciones básicas se asignarán a los puestos de trabajo que deban ser retribuidos por el órgano competente del Mancomunidad previo informe de la Comisión Paritaria de Seguimiento.

Las cuantías de las retribuciones antes reseñadas quedan fijadas según figuran en el Anexo II.

CAPÍTULO V. CALENDARIO, JORNADA, HORARIO, VACACIONES Y PERMISOS

Artículo 13. Calendario.

En el ámbito del Mancomunidad se negociará con los representantes legales electos de los trabajadores un calendario laboral anual, para cada centro de trabajo y para todos los trabajadores. En dichos calendarios laborales, que habrán de respetar el marco establecido en el presente Convenio Colectivo, se efectuarán las oportunas especificaciones de las materias reguladas en este capítulo.

Los calendarios laborales de cada centro regularán como mínimo los siguientes extremos: distribución diaria de la jornada laboral, el descanso semanal, los turnos de trabajo, los horarios de trabajo y los días de descanso.

Artículo 14. Jornada laboral.

La duración máxima de la jornada general de trabajo será de treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, equivalente a mil seiscientos cuarenta y siete horas anuales, distribuyéndose de lunes a sábados en turno de mañana y de forma continuada.

A todos los efectos se considerará trabajo efectivo el prestado dentro del horario establecido por el calendario laboral y el que corresponde por los permisos retribuidos, así como los créditos de horas retribuidos para funciones sindicales.

Se garantiza un descanso diario de 20 minutos los cuales se computarán como tiempo efectivo de trabajo. Esta interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios, garantizándose en todo momento la presencia de Personal Laboral. A estos efectos el Personal Laboral se organizará en turnos con el fin de que las dependencias y servicios queden adecuadamente atendidos.

Los días 24 y 31 de diciembre de cada año tendrán la consideración de días asimilados a festivos y en consecuencia permanecerán cerrados los centros de trabajo, exceptuando los servicios que por su naturaleza requieran la prestación del servicio.

Las horas que excedan de la jornada normal de trabajo establecida en los calendarios orales se compensarán con una hora y media por cada una trabajada de días laborales y dos horas por días festivos.

Artículo 15. Horario.

El periodo comprendido entre las 22 horas y las 6 horas se considerará en su totalidad nocturno y en su totalidad festivo cuando se inicie la jornada en víspera de domingo o festivo.

Artículo 16. Vacaciones.

- 1) Todo el Personal Laboral tendrá derecho, por año completo de servicios activo, a disfrutar de una vacación de 22 días laborales de vacaciones, considerando los sábados festivos a estos efectos.

El calendario anual de vacaciones se elaborará en el primer trimestre de cada año, previa consulta con la Comisión Paritaria.

- 2) Los trabajadores que en la fecha determinada para la vacación anual no hubieran cumplido un año completo de trabajo, disfrutarán de un número de días proporcionales al tiempo de servicio prestado, en cómputo desde la fecha de ingreso o reingreso hasta el 31 de diciembre, redondeando el resultado en días por exceso.
- 3) El disfrute de la licencia anual reglamentaria se disfrutará a solicitud del trabajador a lo largo de todo el año en periodos mínimos de cinco días laborables consecutivos, atendiendo a las necesidades de servicio.

Artículo 17. Permisos y licencias.

El Trabajador tendrá derecho a solicitar licencia retribuida por los tiempos y causas siguientes y para los no recogidos en los siguientes puntos se aplicará la legislación vigente al respecto.

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio.
- b) 2 días hábiles en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y un día natural en caso de ser tercer grado de consanguinidad o afinidad. Cuando dichos casos se produzcan a más de 50 Km del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de 4 días hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, y dos días naturales caso de ser tercer grado de consanguinidad o afinidad.
- c) Un día natural por traslado de domicilio habitual cuando éste se encuentre en el domicilio del trabajador, hasta un máximo de 50 Km; 2 días naturales cuando el traslado se produzca a más de 50 Km del domicilio del trabajador, en ambos casos será necesario justificar la circunstancia.
- d) Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales de formación durante el tiempo necesario, debidamente justificado.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- f) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir ese derecho por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado es menor de doce meses, se entenderá con los mismos derechos recogidos en el párrafo anterior a partir de la propuesta de adopción por la Entidad Pública, siempre que el futuro adoptado conviva con la familia.

- g) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social o Mutua de Trabajo, cuando coincidiendo en horario de consulta con el del trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador al Mancomunidad el volante justificativo de la referida prescripción médica.
- h) A lo largo del año, y siempre supeditado a las necesidades del servicio, el personal podrá disfrutar hasta 6 días laborales de licencia o permiso retribuidos por asuntos particulares.
- i) Los días 24 y 31 de diciembre se considerarán festivos a todos los efectos.

Artículo 18. Licencias no retribuidas.

Se contemplará según lo establecido en la legislación vigente.

CAPÍTULO VI. ACCESOS, PROMOCIÓN, TRASLADOS Y FORMACIÓN

Artículo 19. Provisión de vacantes, contratación e ingreso.

La selección y contratación del personal sujeto a este Convenio se realizará bajo los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

Artículo 20. Procedimientos para provisión de vacantes.

Las vacantes de personal que se produzcan, se proveerán con arreglo a las fases que se señalan y con el orden de prelación que se establece:

- a) Reingreso de excedentes voluntarios.
- b) Traslados voluntarios.
- c) Promoción interna. En los términos que regulen por el órgano competente.
- d) Consolidación de empleo, en los términos que se regulan en la Comisión de Seguimiento.
- e) Oferta pública de empleo, en los términos que se regulan por el órgano competente.

Artículo 21. La selección de personal de nuevo ingreso.

Si tras la adecuada cumplimentación de los procedimientos de provisión de vacantes que han quedado descritos anteriormente, resultaran plazas vacantes, las mismas pasarán a formar parte de la oferta anual de empleo, mediante el sistema de consolidación de empleo, cuyas bases serán aprobadas en el seno de la comisión de seguimiento del Convenio.

Como regla general, los puestos de trabajo que respondan a la actividad regular, normal y permanente de la Mancomunidad deberán ser cubiertos por Personal que corresponda según lo establecido en la Relación de Puestos de Trabajo que figura en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 22. La provisión de vacantes por promoción interna.

En las convocatorias de oferta de empleo se establecerá un turno de promoción interna destinado a favorecer la adecuada promoción profesional de los empleados públicos de este Mancomunidad.

Podrán participar en el mencionado turno de promoción el Personal Laboral, que sea fijo, y que tenga como mínimo dos años de antigüedad efectiva en cualquiera de los servicios, y que estén encuadrados en el grupo inmediatamente inferior al de la promoción, reuniendo los requisitos del puesto al que opten.

Artículo 23. Provisión de vacantes, contratación e ingreso.

La selección de Personal Laboral para la prestación de servicios de carácter temporal en la Mancomunidad, se llevará a efecto de acuerdo con las normas propuestas por la comisión de seguimiento.

Artículo 24. Cambio de puesto por motivos de salud.

Cuando a un trabajador fijo le sea declarada una Incapacidad Total para su puesto de trabajo o profesión habitual por el INSS, derivada de enfermedad común, enfermedad laboral, o accidente laboral, la Mancomunidad estará obligada, a través de la Comisión Paritaria de Seguimiento, a la asignación en el plazo máximo de un mes desde la resolución en firme del INSS, de un nuevo puesto de trabajo y nueva categoría profesional con carácter de personal laboral fijo de la Mancomunidad, siempre que en la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) vigente disponga de puesto para las funciones que pueda desempeñar.

CAPÍTULO VII. SEGURIDAD DE HIGIENE EN EL TRABAJO**Artículo 25. Salud laboral.**

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen al desarrollo de la Protección de la Salud y la Seguridad en el Trabajo, al amparo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El derecho del personal laboral a un medio de trabajo seguro y saludable se tiene que articular a través de la integración de la seguridad y salud laboral con perspectiva de género en todos los estamentos de la empresa.

Se incorporará al Plan de Prevención de riesgos el enfoque de género y se valorará el impacto diferencial en las evaluaciones de riesgos laborales, en la planificación de la actividad preventiva y en las actuaciones de seguimiento y actualización de estos instrumentos, teniendo en cuenta los riesgos laborales presentes en cada puesto de trabajo.

Artículo 26. Uniforme de trabajo.

La Mancomunidad proporcionará uniformes de trabajo en concordancia con el puesto y la función que realice el trabajador. De acuerdo al Anexo I de este Convenio Colectivo.

El Comité de Seguridad y Salud velará para que los uniformes reúnan las condiciones adecuadas a las características de los puestos de trabajo de que se trate, a cuyo fin emitirá informe previo.

El personal estará obligado a utilizar durante su jornada laboral la ropa homologada que le sea facilitada por la Mancomunidad.

La Mancomunidad facilitará el material y los medios necesarios para la Prevención de Riesgos Laborales de acuerdo al Plan de Prevención señalado con anterioridad.

La Mancomunidad podrá facilitar ropa o material nuevo cuando considere que el de alguno de los trabajadores de su servicio se encuentra en mal estado, aunque no se hayan cumplido los plazos de entrega de la ropa.

Artículo 27. Revisión médica.

Se efectuará anualmente un reconocimiento médico voluntario, excepto los servicios que considere obligatorio.

Del resultado de dicho reconocimiento deberá recibir información cada trabajador.

La Mancomunidad estará obligada a proporcionar a los trabajadores que presente sus servicios de forma total o parcial ante terminales de ordenadores, pantalla, etc., todas aquellas medidas de protección necesarias para prevenir los peligros laborales derivados de esta actividad.

Artículo 28. Botiquín de primeros auxilios.

En todas las dependencias habrá como mínimo un botiquín de primeros auxilios debidamente provistos velando por todo ello el Delegado de Prevención.

CAPÍTULO VIII. ASISTENCIA Y ACCIÓN SOCIAL**Artículo 29. Asistencia jurídica.**

La Mancomunidad garantizará la asistencia jurídica gratuita al personal, por motivos de conflictos derivados de la prestación del servicio, siempre y cuando no haya existido dolo.

Artículo 30. Seguro de responsabilidad civil.

La Mancomunidad suscribirá un Seguro de Responsabilidad Civil que cubra las posibles contingencias que puedan surgir ante terceros, producidos por acción u omisión en el ejercicio de las funciones que tengan atribuidas al Personal Laboral de la Mancomunidad.

Asimismo se concertará un seguro que cubra el pago del 100 % en caso de Incapacidad Temporal, así como una indemnización en caso de Incapacidad, conforme a la legislación vigente en materia de Seguridad Social (Incapacidad permanente parcial para la profesión habitual, Incapacidad permanente total para la profesión habitual, Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo y Gran invalidez), respecto de aquellos trabajadores que con arreglo a sus condiciones físicas fuese viable o factible.

Artículo 31. Incapacidad temporal.

La Mancomunidad complementará las percepciones por Incapacidad Temporal derivada de contingencia común que perciba el personal laboral en los siguientes porcentajes:

- a) Los 3 primeros días: 50 por ciento (50 %).
- b) Del 4 al 20 día: 25 por ciento. (85 %).
- Cuando el personal requiera tratamientos de radioterapia o quimioterapia se completará hasta el 100 %.

Cuando la Incapacidad Temporal derive de contingencia profesional percibirá el 100%.

CAPÍTULO V. CONDICIONES SINDICALES

Artículo 32. Garantías y medios de los Delegados de Personal.

Los Delegados de Personal electos dispondrán de un crédito de 40 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación.

La Mancomunidad proporcionará a las partes firmantes del Convenio, un local y medios adecuados para el ejercicio de su actividad y autoriza a sus miembros al uso de todo tipo de material de oficina para la actividad ordinaria del mismo. Los medios a proporcionar serán acordados en el órgano competente.

Artículo 33. Participación en la determinación de las condiciones de trabajo.

La participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos se efectuará mediante la capacidad representativa reconocida a los Delegados de Personal de las Organizaciones Sindicales en la Ley de Libertad Sindical y el Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VI. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 34. Estará a lo dispuesto en lo regulado en el Título VII del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

De cualquier proceso sobre faltas, se dará conocimiento por escrito de su inicio en un plazo de 48 horas, al Delegado de Personal.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Si el presente Convenio Colectivo fuera mejorado a favor de los Empleados Públicos, por disposiciones estatales o autonómicas, con competencias transferidas en la materia, serán éstas de aplicación prioritaria e inmediata.

Tal y como queda establecido en él, será de aplicación el Estatuto Básico del Empleado Público, así como su posterior desarrollo estatal o autonómico.

Segunda. Durante la vigencia del Convenio Colectivo se podrá estudiar por parte de la Mancomunidad la posibilidad de establecer un Plan de Pensiones para el Personal Laboral, que se acordaría en el ámbito de la Comisión Paritaria de Seguimiento.

Tercera. Se establece la posibilidad de que durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se pueda proceder a la funcionarización del Personal Laboral por acuerdo de la Comisión Paritaria de Seguimiento.

Las bases y convocatorias para el proceso de funcionarización se acordarán obligatoriamente en la Comisión Paritaria de Seguimiento.

Cuarta. Ante la posible transferencia de servicios y personal a la Mancomunidad por la Comunidad Autónoma de Castilla y León la integración de dicho personal laboral se realizará por acuerdo y en el ámbito de la Comisión Paritaria de Seguimiento.

Disposición final.

En lo no previsto en este Convenio Colectivo será de aplicación, de manera prioritaria, la legislación laboral –el Estatuto de los Trabajadores y normas que lo desarrollan–, Leyes de Presupuestos Generales del Estado, Legislación de la Comunidad Autónoma de Castilla y León y Legislación Estatal complementaria que afecte al Personal Laboral de la Administración Local.

Disposición derogatoria.

Quedan derogados cuantos Convenios, Pactos o Acuerdos que se opongan al presente siempre que sean de igual o de inferior rango, así como los acuerdos municipales que se opongan.

ANEXO I**VESTUARIO**

Durante el mes de noviembre de cada año, se reunirá la comisión paritaria de seguimiento para decidir la uniformidad de todos y cada uno de los puestos de trabajo, y las prendas usadas se deberán entregar de forma obligatoria a la Mancomunidad.

Serán de obligado cumplimiento para todo el Personal Laboral la entrega de las prendas del uniforme de trabajo usadas a la entrega de las nuevas prendas.

GRUPO III. CONDUCTORES/ OFICIALES 1.ª:

- 1 jersey de invierno al año.
- 2 pantalones al año.
- 2 camisas al año.
- 1 par de botas al año.
- 1 traje de agua al año.
- 1 mono al año.
- 1 anorak cada dos años.
- 1 par de botas de agua cada dos años.
- 1 gorra de invierno al año.

GRUPO IV. RECOGEDORES/PEONES:

- 1 jersey de invierno al año.
- 2 pantalones al año.
- 2 camisas al año.
- 1 par de botas al año.
- 1 traje de agua al año.
- 1 par de botas de agua cada dos años.
- 1 anorak cada dos años.
- 1 gorra de invierno al año.



GRUPO II. ENCARGADO:

- 1 jersey de invierno al año.
- 2 pantalones al año.
- 2 camisas al año.
- 1 par de botas al año.
- 1 traje de agua al año.
- 1 anorak cada dos años.
- 1 par de botas de agua cada dos años

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

ANEXO II Tablas Salariales 2021

ART. 11.1. SALARIO BASE

GRUPO I	884,67 €/MES.
GRUPO II	874,26 €/MES.
GRUPO III	863,86 €/MES.
GRUPO IV	843,04 €/MES.
GRUPO V	822,21 €/MES.

ART. 11.2. TRIENIOS

GRUPO I	43,71 €/MES.
GRUPO II	42,67 €/MES.
GRUPO III	41,62 €/MES.
GRUPO IV	40,59 €/MES.
GRUPO V	39,55 €/MES.

ART. 11.3. PLUS CONVENIO

GRUPO I	281,02 €/MES.
GRUPO II	270,60 €/MES.
GRUPO III	260,18 €/MES.
GRUPO IV	249,79 €/MES.
GRUPO V	228,98 €/MES.

ART. 11.4. PLUS PENOSIDAD

– C: Conductor y otras funciones	13,41 €/MES.
– CR: Camión Recolector Basura	134,10 €/MES.
– CC: Camión Recolector otros Residuos	134,10 €/MES.
– CL: Camión Lavacontenedores	53,64 €/MES.

ART. 11.5. PLUS ACTIVIDAD

– E: Encargado 104,08 €/MES.

ART. 11.6 COMPLEMENTO DE ATENCION CONTINUADA

GRUPO I 81,18 €/DÍA.

GRUPO II 77,02 €/DÍA.

GRUPO III 72,85 €/DÍA.

GRUPO IV 68,69 €/DÍA.

GRUPO V 67,65 €/DÍA.

ART. 11.7 COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD

MES: 249,79 €.

DÍA: 62,45 €.

HORA: 6,24 €.

ART. 11.8 COMPLEMENTO DE SERVICIOS ESPECIALES

	LABORABLE	FESTIVO
GRUPO I	74,94 €/DÍA	90,96 €/DÍA
GRUPO II	74,94 €/DÍA	90,96 €/DÍA
GRUPO III	72,86 €/DÍA	88,88 €/DÍA
GRUPO IV	67,65 €/DÍA	72,86 €/DÍA
GRUPO V	62,66 €/DÍA	65,66 €/DÍA