

MIÉRCOLES, 2 DE MARZO DE 2022 - BOC NÚM. 42

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2022-927 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Mancomunidad de los Valles de San Vicente, para el periodo 2021-2022.*

Código 39100882012022.

Visto el texto del Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Mancomunidad de los Valles de San Vicente, para el periodo 2021-2022, suscrito el 23 de abril de 2021 por la Comisión Negociadora del mismo integrada por las personas designadas por el Ayuntamiento en su representación y la Delegada de Personal en representación de las personas trabajadoras afectadas, siendo posteriormente aprobado por el Pleno en sesión extraordinaria celebrada el 27 de julio de 2017; y, de conformidad con el Artículo 90 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, y los Artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Acuerdos y Convenios Colectivos de Trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre asunción de funciones y servicios transferidos, así como en el Decreto 7/2019, de 8 de julio, de reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Decreto 209/2019, de 13 de noviembre, por el que se aprueba la Estructura Orgánica de la Consejería de Empleo y Políticas Sociales.

ACUERDA

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.

2.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del convenio colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 14 de febrero de 2022.

El director general de Trabajo,
Gustavo García García.

CONVENIO COLECTIVO PERSONAL LABORAL
MANCOMUNIDAD VALLES DE SAN VICENTE

2021 - 2022

23 de abril de 2022

(aprobado por la Comisión
negociadora en sesión de fecha 23 de
abril de 2021)

MIÉRCOLES, 2 DE MARZO DE 2022 - BOC NÚM. 42

CONVENIO COLECTIVO PERSONAL LABORAL
MANCOMUNIDAD VALLES DE SAN VICENTE

-CAPÍTULO I-
CONDICIONES GENERALES

Artículo 1. Partes negociadoras y ámbito de aplicación

Las partes negociadoras del presente convenio colectivo son por un lado la Mancomunidad de los Valles de San Vicente, representado por su Presidente, y por otro lado la representación sindical del personal laboral de la Mancomunidad de Valles de San Vicente.

El presente convenio será de aplicación exclusivamente al personal laboral que preste sus servicios en la Mancomunidad de Valles de San Vicente.

Artículo 2. Ámbito temporal

La entrada en vigor del presente convenio se producirá con su publicación en Boletín Oficial de Cantabria y extenderá su duración hasta el 31 de diciembre de 2022. No obstante se hace constar que los efectos económicos del convenio se retrotraerán a fecha 1 de enero de 2021

Finalizado el período de vigencia temporal del presente convenio y hasta que se negocie otro nuevo, quedará prorrogado automáticamente hasta tanto se produzca la nueva aprobación, salvo en lo referente a los incrementos retributivos, que se estará a lo que dispongan las normas legales, en especial las Leyes de Presupuestos Generales del Estado, en materia de incremento de las retribuciones de los empleados públicos.

Artículo 3. Firma, denuncia y prórroga

Una vez negociado, el presente convenio será firmado por ambas partes, Corporación y Representación Sindical y será sometido a ratificación en la primera sesión de pleno que celebre la Mancomunidad tras la firma. Una vez firmado el convenio se enviará a la Dirección General de Trabajo para su registro y publicación en el Boletín Oficial de Cantabria.

Este Convenio se entenderá tácitamente prorrogado, si no hubiese denuncia expresa por cualquiera de las partes con una antelación de un mes como mínimo a las fechas de expiración del convenio o de cualquiera de sus prórrogas. Dicha denuncia se notificará al mismo tiempo a la otra parte.

Artículo 4. Condición más beneficiosa y compensación

La entrada en vigor de este acuerdo implica la sustitución de las condiciones de trabajo vigentes hasta la fecha, por las que se establezcan en el presente acuerdo, por estimarse que en su conjunto y globalmente consideradas suponen condiciones más beneficiosas para los trabajadores, quedando, no obstante, subordinados a cualquier disposición de carácter general que pudiera tener efectos más favorables y sin perjuicio en todo momento de la aplicación de la legislación vigente.

Las condiciones y mejoras de este acuerdo son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por condiciones pactadas, acuerdo de la Corporación, imperativo legal de cualquier naturaleza o por cualquier causa.

MIÉRCOLES, 2 DE MARZO DE 2022 - BOC NÚM. 42

CONVENIO COLECTIVO PERSONAL LABORAL
MANCOMUNIDAD VALLES DE SAN VICENTE

Artículo 5. Comisión de interpretación, estudio y seguimiento

A los quince días de su aprobación, se constituirá una Comisión de Seguimiento del Convenio en forma paritaria, entre miembros de la Comisión de Personal, y la Representación Sindical.

La Comisión estará presidida por uno de los representantes de la Mancomunidad y actuará como Secretario el de la propia Mesa de Negociación o el que designen de mutuo acuerdo, entre ambas partes. Estas podrán ser asistidas por sus asesores. Igualmente estas podrán poner en conocimiento de la Comisión de Seguimiento, cuantos acuerdos, conflictos, irregularidades y discrepancias puedan suscitarse en la interpretación y aplicación del Convenio, a fin de que la Comisión emita dictamen sobre el particular y consecuentemente pueda utilizar las acciones o medios a los que hace referencia la legislación vigente. Tendrán la consideración de licencias retribuidas las asistencias a reuniones de la citada Comisión y Mesa de Negociación de la representación sindical.

Se considerarán incorporados al texto del Convenio los acuerdos que se adopten, como consecuencia de los trabajos que se encomienden a Comisiones o grupos de trabajo específicos previa asunción de los mismos por la Comisión de Interpretación.

Cuando se produzca un empate en una votación se recurrirá a un mediador designado de común acuerdo.

Son funciones de la Comisión de Seguimiento:

- a) Interpretación del Convenio.
- b) Arbitraje, mediación y conciliación en el tratamiento de conflictos de carácter colectivo que se sometan a su consideración.
- c) Vigilancia del cumplimiento del Convenio y de la Legislación aplicable al personal.
- d) Atender las consultas, denuncias o reclamaciones que le formulen los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio. La Comisión si lo estima oportuno, emitirá un informe sobre la cuestión que será remitido al Responsable de Personal.
- e) Cuantas le atribuyan las disposiciones de este Convenio.

-CAPÍTULO II-
JORNADA DE TRABAJO, DESCANSOS Y HORARIOS

Artículo 6. Organización del trabajo

La facultad de organización del trabajo corresponderá a la Corporación, en el ejercicio de sus facultades de organización, si bien, de todas las decisiones que en el ejercicio de tal función adopte, y tengan relación con el régimen de derechos y obligaciones del personal laboral, informará a la representación sindical.

En todo caso, se tendrá en cuenta lo dispuesto en las normas legales y reglamentarias en cuanto a la necesidad de negociación de las condiciones de trabajo del personal.

MIÉRCOLES, 2 DE MARZO DE 2022 - BOC NÚM. 42

CONVENIO COLECTIVO PERSONAL LABORAL
MANCOMUNIDAD VALLES DE SAN VICENTE

Con la natural adaptación que impongan las características de la actividad a realizar en los diferentes trabajos, la organización práctica del trabajo habrá de encaminarse a la consecución de los siguientes fines:

- 1º. Aumento de la eficacia de la prestación de los servicios y de la calidad de los mismos, sin detrimento de la humanización del trabajo.
- 2º. Fomento de la participación de los trabajadores.
- 3º. Simplificación del trabajo y mejora de métodos.

Artículo 7. Jornada de trabajo

La jornada de trabajo del personal laboral será en cómputo anual la misma que se fije para el personal de la Administración General del Estado, y como máximo de será de treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual equivalente a mil seiscientos cuarenta y dos horas anuales, realizándose con carácter flexible de lunes a viernes, sin perjuicio de los horarios especiales y de su efectiva determinación con ocasión de la aprobación de los calendarios anuales.

Artículo 8. Horario de trabajo y flexibilidad

La jornada semanal ordinaria de trabajo se realizará con carácter general, entre las 8:00 y las 15:00 horas, de lunes a viernes, con un margen flexible de 7.30/8:00 y de salida 15:00/15:30, salvo horarios especiales que serán negociados con la Representación Sindical. Esta flexibilidad necesitará conocimiento previo.

En cualquier caso se podrá hacer uso de flexibilidad horaria, en el marco de las necesidades del servicio, en los siguientes supuestos:

Los empleados públicos que tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tendrán derecho a flexibilizar en una hora diaria el horario fijo de jornada que tengan establecida.

Los empleados públicos que tengan a su cargo personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, podrán disponer de dos horas de flexibilidad horaria diaria sobre el horario fijo que corresponda, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, de los centros de habilitación y rehabilitación, de los servicios sociales y centros ocupacionales, así como otros centros específicos donde la persona con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

Excepcionalmente, los órganos competentes en materia de personal, podrán autorizar, con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales.

Los empleados públicos tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación o reproducción asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.

MIÉRCOLES, 2 DE MARZO DE 2022 - BOC NÚM. 42

CONVENIO COLECTIVO PERSONAL LABORAL
MANCOMUNIDAD VALLES DE SAN VICENTE

Los empleados públicos que tengan hijos con discapacidad tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo, ordinario de integración o de educación especial, donde reciba atención, tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social.

Artículo 9. Pausa y descanso semanal

De acuerdo con lo establecido en artículo 3.3 de la *Resolución de 28 de diciembre de 2012, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal*, se disfrutará de una pausa en la jornada laboral de trabajo por un periodo de treinta minutos computables como de trabajo efectivo que en los casos de trabajo a turnos, jornadas con horarios especiales y jornada reducida, se adaptará a las condiciones particulares según criterio de proporcionalidad. Esta interrupción no podrá afectar a la buena marcha de los servicios.

El descanso semanal, con carácter general, será de dos días ininterrumpidos, que comprenderá los sábados y domingos, salvo en aquellas dependencias, en que por necesidades de las mismas, deban organizarse a turnos lo que se regulará mediante negociación con la Representación sindical.

Artículo 10. Calendario laboral

Se elaborará un calendario de trabajo, que será negociado y consensuado con la representación sindical, antes del último trimestre del año, a fin de que su aplicación pueda ser efectiva desde el 1º de enero del siguiente año y teniendo en cuenta para ello:

- Los festivos que se determinen por la Administración del Estado.
- Los festivos que se determinen por la Comunidad Autónoma.
- Los días señalados como fiestas locales donde radique la sede de la Mancomunidad.
- El día de Santa Rita.
- El 24 y 31 de diciembre.

Para el personal itinerante al que por la distribución de los días no le coincida el disfrute de dos festivos locales, se le compensará con días adicionales de asuntos propios en la misma proporción. De la misma manera aquellos trabajados que disfruten de más de dos festivos locales se les descontarán en la misma proporción de los moscosos. No obstante ambas partes acuerdan, implantar un sistema de control horario que permita compensar los festivos locales de otra forma de manera que se garantice que todo el personal tenga el mismo número de días para asuntos particulares.

Los calendarios laborales incorporarán dos días de permiso retribuido cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable y de la misma manera la festividad de Santa Rita se trasladará al primer día laborable cuando esta coincida en festivo, sábado o día no laborable.

No obstante lo anterior, y previa negociación entre las partes de este acuerdo, se podrá pactar modificaciones de los calendarios vigentes o la aprobación de calendarios especiales, siempre que las partes entiendan que existen circunstancias que así lo aconsejan y, en especial, por la existencia de circunstancias derivadas de la correcta prestación del servicio.

MIÉRCOLES, 2 DE MARZO DE 2022 - BOC NÚM. 42

CONVENIO COLECTIVO PERSONAL LABORAL
MANCOMUNIDAD VALLES DE SAN VICENTE

-CAPÍTULO III-
VACACIONES, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

Artículo 11. Vacaciones anuales

Cada año natural las vacaciones retribuidas tendrán una duración de veintidós días hábiles anuales por año completo de servicios, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor. A estos efectos los sábados se considerarán inhábiles, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales. Para el cálculo del período anual de vacaciones, las ausencias motivadas por enfermedad, accidente y las derivadas del disfrute de los permisos retribuidos tendrán, en todo caso y a estos efectos, la consideración de tiempo de servicio.

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración que se indican, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días adicionales de vacaciones anuales:

- Quince años de servicio: Veintitrés días hábiles.
- Veinte años de servicio: Veinticuatro días hábiles.
- Veinticinco años de servicio: Veinticinco días hábiles.
- Treinta o más años de servicio: Veintiséis días hábiles.

Dichos días se podrán disfrutar desde el día siguiente al de cumplimiento de los correspondientes años de servicio.

Las vacaciones se disfrutarán, previa autorización y siempre que resulte compatible con las necesidades del servicio, dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente, en periodos mínimos de 5 días hábiles consecutivos.

Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, de los días de vacaciones previstos, se podrá solicitar el disfrute independiente de hasta 5 días hábiles por año natural.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre de cada año.

El trabajador tendrá derecho a disfrutar de la mitad de sus vacaciones en los periodos que desee, pudiendo la Administración imponer la otra mitad de conformidad con las necesidades del servicio.

La denegación de las vacaciones en los periodos que solicite el empleado público habrá de ser realizada de forma motivada y dentro del período de solicitud de vacaciones.

Si coincidieran las fechas solicitadas por varios trabajadores y no fuere posible el disfrute por todos ellos, se otorgará preferencia según la primera fecha en la presentación de la solicitud y la ausencia de precedente en el disfrute de dicha fecha.

Artículo 12. Interrupción del periodo vacacional por situación de incapacidad temporal

Si antes de comenzar el disfrute de las vacaciones o durante el disfrute de ellas, según calendario establecido, padeciese el trabajador una situación de incapacidad temporal

MIÉRCOLES, 2 DE MARZO DE 2022 - BOC NÚM. 42

CONVENIO COLECTIVO PERSONAL LABORAL
MANCOMUNIDAD VALLES DE SAN VICENTE

dictaminada por médico facultativo competente, no se computará a efectos de la duración de las vacaciones los días que hubiera durado esta situación.

Si durante el período previsto para el disfrute de vacaciones se causara el alta, estas continuarán hasta la fecha prevista al efecto. Los días pendientes de disfrute a partir de dicha fecha se volverán a solicitar y serán concedidos según las necesidades del servicio.

En todo caso, si coincidiera la petición del disfrute de vacaciones con las mismas fechas que las solicitadas o concedidas a otro trabajador que todavía no hubiere disfrutado de vacaciones, tendrá preferencia este último.

Cuando la incapacidad temporal derive del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del RDL 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, 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 periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto que la incapacidad temporal sea producida por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, 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.

Artículo 13. Permisos

Los trabajadores, previo aviso y justificación posterior, tendrán derecho a ausentarse del trabajo manteniendo el derecho a la percepción de todos aquellos conceptos retribuidos que no se encuentren vinculados de forma expresa a la prestación efectiva de la actividad laboral, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Por fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

En el caso de enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización los días podrán utilizarse seguidos o alternos mientras dure la situación que da lugar al permiso.

- b) Por traslado de domicilio, un día.
- c) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.

MIÉRCOLES, 2 DE MARZO DE 2022 - BOC NÚM. 42

CONVENIO COLECTIVO PERSONAL LABORAL
MANCOMUNIDAD VALLES DE SAN VICENTE

- d) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.
- e) Por el tiempo indispensable, los progenitores para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, 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, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.
- Igualmente la trabajadora podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente y que será independientemente del tipo de jornada del trabajador de 25 días hábiles.
- g) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la trabajadora o trabajador tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.
- Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.
- h) Por razones de guarda legal, cuando el trabajador tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.
- Tendrá el mismo derecho el trabajador 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.
- i) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el trabajador tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

MIÉRCOLES, 2 DE MARZO DE 2022 - BOC NÚM. 42

CONVENIO COLECTIVO PERSONAL LABORAL
MANCOMUNIDAD VALLES DE SAN VICENTE

- j) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

Dentro de este permiso estaría encuadrado, entre otros, la asistencia al médico con hijos menores.

- k) Por asuntos particulares, seis días al año. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de sus superiores y respetando siempre las necesidades del servicio. Cuando por estas razones no sea posible disfrutar del mencionado permiso antes de finalizar el mes de diciembre, podrá concederse en los primeros quince días del mes de enero siguiente.

Además de los días de libre disposición establecidos, los empleados laborales tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

- l) Por matrimonio o inscripción como pareja de hecho, quince días.
- m) Los días 24 y 31 de diciembre permanecerán cerradas las oficinas públicas municipales, a excepción de aquellas contempladas en el artículo 9.8 de la Resolución de 28 de diciembre de 2012, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas. Por ello los trabajadores tendrán derecho a dos días de permiso cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable.
- n) Cuando el trabajador deba acudir, durante la jornada de trabajo, a consulta médica disfrutará del tiempo necesario. El trabajador deberá acreditar, con la debida justificación expedida por el Servicio de Salud correspondiente, la asistencia a consulta. Siempre que sea posible, por no tratarse de una urgencia, el trabajador deberá avisar con la suficiente antelación.

Artículo 14. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.

En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

- a) Permiso por parto: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. 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.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro

MIÉRCOLES, 2 DE MARZO DE 2022 - BOC NÚM. 42

CONVENIO COLECTIVO PERSONAL LABORAL
MANCOMUNIDAD VALLES DE SAN VICENTE

progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

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.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos 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.

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

- b) Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del trabajador, a partir de la decisión administrativa o judicial de 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.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

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.

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 exclusivamente las retribuciones básicas.

MIÉRCOLES, 2 DE MARZO DE 2022 - BOC NÚM. 42

CONVENIO COLECTIVO PERSONAL LABORAL
MANCOMUNIDAD VALLES DE SAN VICENTE

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 o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, 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.

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

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las Leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

- c) Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá la duración legalmente prevista en cada momento, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados a) y b).

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 trabajadora y, en su caso, del otro progenitor trabajador, 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 trabajadores que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento 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 razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora: las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

MIÉRCOLES, 2 DE MARZO DE 2022 - BOC NÚM. 42

CONVENIO COLECTIVO PERSONAL LABORAL
MANCOMUNIDAD VALLES DE SAN VICENTE

- e) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el trabajador tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquella, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o 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 o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el trabajador tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Artículo 15. Suspensión con reserva del puesto de trabajo

Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo y cómputo del período a efectos de antigüedad:

- a) Maternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora, y adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente de menores de seis años.

En el supuesto de maternidad, la suspensión con reserva tendrá una duración máxima de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple en dos semanas más por exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

MIÉRCOLES, 2 DE MARZO DE 2022 - BOC NÚM. 42

CONVENIO COLECTIVO PERSONAL LABORAL
MANCOMUNIDAD VALLES DE SAN VICENTE

Reconocimiento de los permisos retribuidos en caso de acogimiento y adopción de menores mayores de 6 años.

- b) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.
- c) Los reservistas voluntarios, mientras se encuentren activados, tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaban antes de la incorporación o uno de similares condiciones y de igual remuneración en la misma localidad de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 1691/2003 de 12 de diciembre.
- d) Prestación de servicios de carácter temporal en organismos internacionales o en programas de cooperación internacional. El trabajador deberá reincorporarse al trabajo en el plazo máximo de un mes, a partir de la terminación del servicio, dando lugar en caso de no efectuar la solicitud de reingreso al pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años.
- e) Nombramiento de alto cargo por los Gobiernos de la nación, de las Comunidades Autónomas o de la Administración Local o incorporación, con nombramiento como personal eventual, en sus respectivos ámbitos, en los gabinetes de los Ministros o de los Secretarios de Estado. Dentro de los treinta días siguientes al cese, el personal afectado conservará el derecho a la reanudación de la situación que tuviera antes del nombramiento, así como a reintegrarse al puesto de trabajo, dando lugar en caso de no hacerlo al pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años.
- f) Suspensión provisional de empleo durante la tramitación de expediente disciplinario y suspensión disciplinaria por sanción.
- g) El nombramiento del trabajador como funcionario en prácticas, así como el período de prueba o de práctica establecido legal o convencionalmente que se exija para consolidar una plaza de personal laboral en cualquier Administración Pública.
- h) Invalidez permanente del trabajador que vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 16. Excedencia voluntaria

- a) Por interés particular: Los trabajadores fijos con al menos una antigüedad en la empresa de un año podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses, siendo su duración de carácter indefinido. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.
Quienes se encuentren en situación de excedencia por interés particular no tendrán derecho a reserva del puesto, no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

MIÉRCOLES, 2 DE MARZO DE 2022 - BOC NÚM. 42

CONVENIO COLECTIVO PERSONAL LABORAL
MANCOMUNIDAD VALLES DE SAN VICENTE

- b) Para el cuidado de hijos, cónyuge/pareja de hecho, ascendientes, descendientes y familiares: Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender el cuidado de cada hijo, cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Se tendrá igualmente derecho para atender al cuidado del cónyuge o persona con quien conviva como pareja de hecho o 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.

Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia el inicio del periodo de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando dos o más trabajadores al servicio de esta Administración generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar el ejercicio simultáneo por razones de servicio.

Durante el tiempo de permanencia en esta situación el trabajador tendrá derecho a reserva del puesto, además será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. Durante la situación de excedencia se podrá asistir a cursos de formación profesional.

Transcurrido el tiempo máximo de excedencia o finalizada la situación que dio lugar a ella, deberá solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo de un mes, declarándosele, de no hacerlo, en la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

Esta excedencia no tiene duración mínima y se podrá disfrutar de manera fraccionada.

- c) Por incompatibilidad: Quedará en esta situación el trabajador fijo que como consecuencia de la aplicación de la normativa de incompatibilidades, opte por desempeñar un puesto de trabajo en el sector público. Permanecerá en esta situación mientras se mantenga la relación de servicio que dio origen a la misma.

Una vez producido el cese en el puesto de trabajo que dio lugar a la situación de excedencia por incompatibilidad, deberá solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo de un mes, declarándosele, de no hacerlo, en la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

Tendrá derecho a reserva del puesto sólo durante el primer año de excedencia por incompatibilidad.

- d) Por agrupación familiar: Los trabajadores cuyo cónyuge/pareja de hecho resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o como laboral fijo en cualquiera de las Administraciones Públicas, Organismos públicos y Entidades de Derecho público dependientes o vinculados a ella, en los Órganos Constitucionales o del Poder Judicial y Órganos similares de las Comunidades Autónomas, así como en la Unión Europea o en Organizaciones Internacionales.

Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar no tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo, ni les será computable el tiempo que

MIÉRCOLES, 2 DE MARZO DE 2022 - BOC NÚM. 42

CONVENIO COLECTIVO PERSONAL LABORAL
MANCOMUNIDAD VALLES DE SAN VICENTE

permanezcan en tal situación a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

- e) Por razón de violencia de género: Las trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad y promoción.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia la trabajadora tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

Artículo 17. Excedencia forzosa

La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público o función sindical electiva, de ámbito provincial o superior de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, que imposibilite la asistencia al trabajo y por el nombramiento para el desempeño de puesto de personal eventual.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público, función sindical o como personal eventual, produciéndose la reincorporación inmediata. De no producirse en este plazo se le declarará en situación de excedencia voluntaria por interés particular.

Artículo 18. Reingreso

No tendrán reserva del puesto de trabajo quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria por interés particular, por incompatibilidad a partir del año y por agrupación familiar, únicamente conservarán un derecho preferente al reingreso en una vacante de necesaria cobertura de igual o similar categoría que se produzca en la Mancomunidad, si bien, en caso contrario no cabría su incorporación.

Por tanto, si existiese una vacante, el trabajador excedente tendría un derecho preferente al reingreso, manteniendo dicho derecho expectante para las vacantes que pudieran producirse en el futuro.

En cualquier caso, ese derecho expectante perduraría en el tiempo manteniéndose de forma indefinida, de manera que la Mancomunidad, producida una vacante con posterioridad debería de ofertarla al trabajador excedente y será la negativa del trabajador excedente a reincorporarse en la plaza ofertada, la que pondrá, en su caso, fin a su derecho.

MIÉRCOLES, 2 DE MARZO DE 2022 - BOC NÚM. 42

CONVENIO COLECTIVO PERSONAL LABORAL
MANCOMUNIDAD VALLES DE SAN VICENTE

En el caso de existir vacante el trabajador deberá incorporarse en el plazo máximo de un mes desde la notificación del reingreso, de lo contrario se entenderá que desiste de su derecho preferente.

-CAPÍTULO IV-
RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES, SERVICIOS EXTRAORDINARIOS, INCAPACIDAD TEMPORAL

Artículo 19. Conceptos retributivos

El régimen de retribuciones y conceptos retributivos aplicables al personal laboral de la Mancomunidad de Valles de San Vicente, será el que resulte de aplicación, en cada momento, en las normas legales y reglamentarias que los desarrollen, teniendo en cuenta la efectiva aplicación del principio "a igual puesto de trabajo y funciones, igual retribución".

Las retribuciones del personal laboral al que afecte este Convenio Colectivo, quedará estructurado de la siguiente manera:

- a) Salario base
- b) Complemento destino
- c) Complemento específico
- d) Antigüedad
- e) Pagas extraordinarias

Artículo 20. Salario base

Es la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo que se percibe a razón de doce mensualidades, según el grupo profesional. Su cuantía viene determinada por la Ley de Presupuestos Generales del Estado de acuerdo con la equivalencia entre grupos profesionales de personal funcionario y personal laboral que recoge el artículo 31 del presente convenio colectivo.

Artículo 21. Complemento de destino

El complemento de destino se percibe a razón de doce mensualidades. Su cuantía viene determinada por la Ley de Presupuestos Generales del Estado de acuerdo con la equivalencia entre grupo profesionales del personal funcionario y personal laboral que recoge el artículo 31 del presente convenio colectivo y teniendo en cuenta además el intervalo de niveles que corresponde a cada grupo y que serán los que en cada momento se establezca para los funcionarios de la Administración General del Estado.

Dentro de los límites máximo y mínimo, la Corporación asigna nivel a los puestos de trabajo atendiendo a criterios de especialización, responsabilidad, competencia y mando, así como a la complejidad territorial y funcional de los servicios en que esté situado el puesto.

MIÉRCOLES, 2 DE MARZO DE 2022 - BOC NÚM. 42

CONVENIO COLECTIVO PERSONAL LABORAL
MANCOMUNIDAD VALLES DE SAN VICENTE

No obstante con el fin de poder optar a una carrera horizontal dentro de la Corporación, se garantizará una subida de nivel de complemento de destino cada 5 años de servicios en esta mancomunidad.

Artículo 22. Complemento específico

El complemento específico tiene naturaleza funcional y está ligado al desempeño de un puesto de trabajo teniendo en cuenta la especial dificultad técnica, responsabilidad, dedicación, incompatibilidad exigible para el desempeño del puesto o las condiciones en las que se desarrolla el trabajo como la penosidad o peligrosidad. Su cuantía vendrá determinada por la valoración de puestos de trabajo y se percibirá a razón de 12 mensualidades.

Todos los puestos de esta Corporación tienen que tener una valoración de puestos de trabajo que determine su complemento específico. Cualquier cambio en las condiciones del puesto conllevará una nueva valoración.

Los factores que cuantifican el complemento salarial serán los contemplados en la Valoración de Puestos de Trabajo

Artículo 23. Antigüedad

Consiste en una cantidad por cada tres años de servicio que se percibe a razón de doce mensualidades. Su cuantía viene determinada por la Ley de Presupuestos Generales del Estado de acuerdo con la equivalencia entre grupos profesionales de personal funcionario y personal laboral que recoge el artículo 31 del presente convenio colectivo.

A efectos de antigüedad en la Administración Pública y a devengo de trienios se reconocerá al personal laboral la totalidad de los servicios prestados en los mismos términos, formas y modos que para los funcionarios públicos establece la Ley 70/1978, de 28 de diciembre y su normativa de desarrollo siempre y cuando aquellos se hubieran prestado en cualquiera de las Administraciones Públicas.

Artículo 24. Pagas extraordinarias

Serán dos al año, y el importe de cada una de las pagas extraordinarias ascenderá al salario base, complemento de destino, complemento específico y antigüedad. Las pagas se devengarán semestralmente, de diciembre a mayo y de junio a noviembre, haciéndose efectivas antes del 20 de diciembre y 20 de junio.

Artículo 25. Incrementos salariales

La cuantía de las retribuciones del personal laboral de la Mancomunidad de Valles de San Vicente, serán las establecidas en el presente convenio, siendo el incremento general para el conjunto de las retribuciones el estipulado en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio correspondiente.

MIÉRCOLES, 2 DE MARZO DE 2022 - BOC NÚM. 42

CONVENIO COLECTIVO PERSONAL LABORAL
MANCOMUNIDAD VALLES DE SAN VICENTE

Artículo 26. Horas complementarias

Cualquier aumento de las funciones o carga de trabajo del personal laboral con un contrato a tiempo parcial supondrá el cambio de la jornada de trabajo o la realización de horas complementarias.

Así en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, se podrá ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias, cuyo número no podrá superar el 15% de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa del trabajador a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable.

En caso de que las horas a realizar sobrepasen el límite máximo para horas complementarias, la Mancomunidad, modificará las condiciones del contrato laboral mediante ampliación de jornada.

Artículo 27. Servicios extraordinarios

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

Con el objeto de fomentar una política solidaria, que favorezca la creación de empleo se entiende suprimida la realización de servicios de carácter extraordinario, salvo para aquellos casos que se deban realizar por supuestos imprevistos o extraordinarios y urgentes. En cualquier caso, el número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año.

La realización de horas extraordinarias tendrá como contraprestación, a opción del trabajador, el pago o la compensación en tiempo de descanso.

En el caso de optar por tiempo de descanso, una hora extraordinaria laborable se compensará por dos horas y una hora extraordinaria festiva o nocturna por dos horas y media de tiempo libre.

Si se optara por el pago, el valor económico de la hora extraordinaria se calculará conforme al siguiente criterio:

Se dividirá la retribución bruta anual, entre el número de horas anuales de jornada. A continuación se multiplicará el cociente por 2 si se trata de horas extraordinarias normales o por 2,5 si se trata de horas extraordinarias nocturnas o festivas.

En la realización de servicios extraordinarios se establece la siguiente clasificación:

- Hora extraordinaria normal: Las realizadas en días laborables fuera del horario laboral y hasta las 22:00 horas.
- Hora extraordinaria nocturna: Las realizadas entre las 22:00 y las 6:00 horas.
- Hora extraordinaria festiva: Las realizadas entre las 0 horas del sábado y las 24 horas del domingo y de las 0 horas hasta las 24 horas de un día festivo.

MIÉRCOLES, 2 DE MARZO DE 2022 - BOC NÚM. 42

CONVENIO COLECTIVO PERSONAL LABORAL
MANCOMUNIDAD VALLES DE SAN VICENTE

Los trabajadores totalizarán semanalmente una relación de las horas extraordinarias realizadas a lo largo de ella indicando el día, el motivo y el tipo de compensación que eligen para que sea autorizado por el presidente de la Mancomunidad. A final de mes, se hará llegar un informe a cada trabajador con el total de horas extraordinarias realizadas durante el mismo con su correspondiente compensación. En el caso de haber optado por el pago, este se realizará en la nómina del mes siguiente. Si se tratase de tiempo de descanso este se disfrutará por horas o acumulando por días solicitándolo con 48 horas de antelación durante el mes siguiente.

Artículo 28. Indemnización por razón del servicio

Los gastos derivados de los desplazamientos de los trabajadores como pueden ser los ocasionados como consecuencia del trabajo, por asistencia a tribunales y órganos de selección de personal, por acudir a cursos de capacitación, especialización o ampliación de estudios y, en general, lo de perfeccionamiento convocados por las Administraciones Públicas, se abonarán, en cumplimiento y en las cuantías del Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio, previa justificación de los mismos y considerando como centros de trabajo las casas consistoriales de los municipios en los que se presten los servicios.

Cuando se use el vehículo particular para los desplazamientos el kilometraje se pagará a 0,19 euros/kilómetro.

Artículo 29. Incapacidad temporal

Se garantiza a todo el personal que se encuentren en situación de incapacidad temporal (IT), ya sea por contingencias comunes o profesionales, un complemento hasta alcanzar el 100% de las retribuciones del mes anterior a la baja mientras dure la situación de incapacidad temporal

Conforme al artículo 3 de la Orden HAP/2802/2012, de 28 de diciembre, por la que se desarrolla lo previsto en la disposición adicional trigésima octava de la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013, en materia de ausencias por enfermedad o accidente que no den lugar a incapacidad temporal, el descuento en nómina no será de aplicación a cuatro días de ausencias a lo largo del año natural, de las cuales sólo tres podrán tener lugar en días consecutivos, siempre que estén motivadas en enfermedad o accidente, y no den lugar a incapacidad temporal. Ello exigirá la justificación de la ausencia mediante la acreditación del facultativo competente, indicando que no habiendo lugar a expedición de baja, se justifica la falta de asistencia al trabajo durante toda la jornada.

Artículo 30. Movilidad funcional

El personal laboral que desempeñen en virtud de nombramiento funciones de superior categoría, con carácter accidental, percibirá la diferencia de las retribuciones complementarias entre su puesto y el que desempeñe. El desempeño será voluntario. Será forzoso cuando concurren circunstancias de urgente o inaplazable necesidad, previa audiencia al interesado. El período máximo de desempeño de funciones de superior categoría no podrá exceder de 10 meses, debiendo salir a Oferta Pública de Empleo en el plazo máximo de un año, a contar desde el día en que se comenzó a ocupar dicho puesto.

MIÉRCOLES, 2 DE MARZO DE 2022 - BOC NÚM. 42

CONVENIO COLECTIVO PERSONAL LABORAL
MANCOMUNIDAD VALLES DE SAN VICENTE

Si por motivos excepcionales y, siempre que se atienda a las necesidades del servicio, un trabajador es designado a un puesto de nivel inferior al de su puesto de trabajo habitual, mantendrá íntegras las retribuciones tanto básicas como complementarias que percibía en su puesto de origen. El desempeño de funciones de inferior categoría tendrá una duración máxima de tres meses.

-CAPÍTULO V-
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, ACCESO, PROMOCIÓN, FORMACIÓN

Artículo 31. Clasificación profesional

El sistema de clasificación que se estructura en grupos profesionales, atendiendo a los niveles de titulación, formación y capacitación para ejercer las tareas y cometidos de los distintos niveles de la prestación del servicio público quedando de la siguiente manera:

- a) Grupo profesional 1: Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que en el desempeño de su trabajo requieren un alto grado de conocimientos profesionales que ejercen sobre uno o varios sectores de la actividad, con objetivos definidos y alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad.

Formación: Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalentes.

- b) Grupo profesional 2: Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que llevan a cabo funciones consistentes en la realización de actividades complejas con objetivos definidos dentro de su nivel académico; integran, coordinan o supervisan la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores; se incluye además la realización de tareas complejas pero homogéneas, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Formación: Título de Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico o equivalentes.

- c) Grupo profesional 3: Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que realizan funciones con alto grado de especialización y que integran, coordinan o supervisan la ejecución de varias tareas homogéneas o funciones especializadas que requerirán una amplia experiencia y un fuerte grado de responsabilidad en función de la complejidad del organismo y aquellos trabajadores que realizan trabajos de ejecución autónoma que exija habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores de grupos profesionales inferiores.

Normalmente actuarán bajo instrucciones y supervisión general de otra u otras personas, estableciendo o desarrollando programas o aplicaciones técnicas. Asimismo, se responsabilizan de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores y pueden tener mando directo de un conjunto de trabajadores y la supervisión de su trabajo.

MIÉRCOLES, 2 DE MARZO DE 2022 - BOC NÚM. 42

CONVENIO COLECTIVO PERSONAL LABORAL
MANCOMUNIDAD VALLES DE SAN VICENTE

Formación: Título de Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de Técnico Superior o Técnico Especialista, o equivalente.

- d) Grupo profesional 4: Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que realizan tareas de cierta autonomía que exigen habitualmente alguna iniciativa, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores y aquellos trabajadores que realizan tareas que, aun cuando se ejecuten bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática, sin perjuicio de que en la ejecución de aquéllos puedan ser ayudados por otros trabajadores de igual o inferior grupo profesional.

Su ejercicio puede conllevar la supervisión de las tareas que desarrolla el conjunto de trabajadores que coordina.

Formación: Título de Graduado en Educación Secundaria, Educación General Básica o Formación Profesional de Técnico o Técnico Auxiliar, o equivalentes.

- e) Grupo profesional 5: Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que llevan a cabo tareas consistentes en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental.

Asimismo, incluirá a aquellos trabajadores que llevan a cabo tareas que se realizan de forma manual o con ayuda de elementos mecánicos simples ajustándose a instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia y que requieren normalmente esfuerzo físico y atención, y que no necesitan de formación específica.

Formación: Nivel de formación equivalente a Educación Primaria, Certificado de Escolaridad o acreditación de los años cursados y de las calificaciones obtenidas en la Educación Secundaria Obligatoria.

Se establece la siguiente equivalencia entre la clasificación profesional del personal funcionario y la del personal laboral a efectos de retribuciones:

Grupo/Subgrupo personal funcionario	Grupo personal laboral
Subgrupo A1	1
Subgrupo A2	2
Subgrupo C1	3
Subgrupo C2	4
Agrup. Profesional E	5

MIÉRCOLES, 2 DE MARZO DE 2022 - BOC NÚM. 42

CONVENIO COLECTIVO PERSONAL LABORAL
MANCOMUNIDAD VALLES DE SAN VICENTE

Artículo 32. Oferta pública de empleo y acceso

La oferta pública de empleo se aprobará anualmente y deberá ser publicada en el Boletín Oficial de Cantabria y en el Boletín Oficial del Estado, debiendo desarrollarse en el plazo improrrogable de tres años.

Los sistemas selectivos de personal laboral fijo serán los de oposición, concurso-oposición y en virtud de ley y de manera excepcional concurso de valoración de méritos.

Esta Corporación adoptará las medidas precisas para establecer las adaptaciones y ajustes razonables de tiempos y medios en el proceso selectivo y, una vez superado dicho proceso, las adaptaciones en el puesto de trabajo a las necesidades de las personas con discapacidad.

Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre.

La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

El personal de elección o de designación política, así como el personal interino y eventual no podrán formar parte de los órganos de selección.

Artículo 33. Promoción interna

La promoción interna consiste en el ascenso desde una categoría inferior a otra superior. Podrá participar todo el personal fijo de esta Mancomunidad que tenga una antigüedad de dos años y esté en posesión de la titulación exigible.

Se garantizará la reserva para promoción interna, como mínimo de un 50% de las plazas convocadas, en cada categoría, incluidas en la oferta de empleo si el personal de la mancomunidad reúne los requisitos para optar.

Para lograr una mayor promoción del personal laboral, se arbitrarán para cada caso concreto y hasta un límite que establezca la legislación vigente, medidas para reducir los programas y/o ejercicios del procedimiento selectivo que se trate.

En cualquier caso el sistema de promoción interna se ajustará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 34. Formación

La formación obligatoria o voluntaria del personal laboral al servicio de esta Corporación es el conjunto de actividades a nivel, bien teórico o práctico, o bien de ambas conjuntamente, dirigidas a actualizar, perfeccionar o incrementar las aptitudes y conocimientos profesionales y, asimismo, a potenciar las actitudes y comportamientos relacionados con la eficacia del

MIÉRCOLES, 2 DE MARZO DE 2022 - BOC NÚM. 42

CONVENIO COLECTIVO PERSONAL LABORAL
MANCOMUNIDAD VALLES DE SAN VICENTE

funcionamiento administrativo, con el fin de desempeñar correctamente las tareas encomendadas.

- La formación obligatoria:

La Administración determinará la asistencia obligatoria a aquellas actividades formativas necesarias para el buen desempeño de las tareas propias del puesto de trabajo. En cualquier caso tendrá consideración de formación obligatoria la que sea en materia de seguridad y salud laboral, la que afecte a la reconversión y capacitación profesional cuando vaya dirigida a adaptar a los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo y los cursos de adaptación para las personas que hayan sido trasladadas por discapacidad.

El tiempo destinado a la asistencia a los cursos de formación obligatoria, que se realizará preferentemente dentro de la jornada de trabajo, será computado como trabajo efectivo. De no realizarse durante la jornada de trabajo, se compensará el exceso de jornada ordinaria con tiempo de descanso equivalente al número de horas de formación. Además se abonarán los gastos ocasionados por la asistencia a los cursos tanto de desplazamiento como de manutención.

- La formación voluntaria:

De acuerdo con la legislación laboral, los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la Corporación tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad, acumulables por un período de cinco años. Por tanto toda la formación voluntaria relacionada con la actividad y hasta el límite de este permiso se entenderá como tiempo efectivo de trabajo. Para el resto de formación se estará a lo establecido en los siguientes párrafos.

La formación voluntaria será aquella que ofrezca la administración para apoyar la promoción profesional y la realizada por los trabajadores cuando cursen estudios encaminados a la obtención de un título académico o profesional correspondiente a enseñanzas oficiales de carácter reglado.

El tiempo de asistencia destinado a realizar actividades formativas calificadas de formación voluntaria no computará como trabajo efectivo, aunque los trabajadores tendrán preferencia, para elegir el turno de trabajo, el disfrute de vacaciones anuales, así como la adaptación de la jornada diaria de trabajo para la asistencia a clases presenciales. Estas medidas quedarán condicionadas, en todo caso, a la correcta organización del trabajo y prestación del servicio público y, además, a que no perjudique los derechos de otro trabajador.

En todo caso será condición indispensable que el trabajador acredite debidamente que cursa con regularidad estos estudios y que asiste, en su caso, a las clases.

Los trabajadores podrán recibir y participar en cursos de formación durante los permisos de maternidad, paternidad, así como durante la excedencia por de cuidado de familiares

MIÉRCOLES, 2 DE MARZO DE 2022 - BOC NÚM. 42

CONVENIO COLECTIVO PERSONAL LABORAL
MANCOMUNIDAD VALLES DE SAN VICENTE

-CAPÍTULO VI-
MEJORAS DE CARÁCTER SOCIAL Y ASISTENCIAL

Artículo 35. Anticipos reintegrables

La Corporación concederá a los trabajadores que lo soliciten, anticipos reintegrables de hasta dos mensualidades brutas que se devolverán en 12 mensualidades naturales, sin intereses, a contar desde la fecha de comienzo de su concesión. El personal laboral que le falten menos de doce meses para su jubilación por edad, o personal eventual que se acojan a este beneficio, deberán obligatoriamente liquidar antes del cese en su puesto de trabajo, por lo que se les concederá proporcionalmente al número de meses que falten para finalizar su situación de servicio activo.

Artículo 36. Otras ayudas

Se concederán las siguientes ayudas dentarias, oculares, auditivas y ortopédicas, siempre que se justifique su hecho causante, mediante entrega de factura o recibo y, en su caso, la prescripción facultativa por el médico o especialista oficiales.

Para obtener derecho a la ayuda, el personal deberá haber prestado servicio al menos por un periodo igual a un año.

Cada trabajador podrá recibir un máximo de 300,00 euros de ayudas al año. Se cubrirá el importe total de la factura y siempre cuando no supere el máximo establecido para cada apartado (dentarias, oculares, auditivas y ortopédicas) o hasta el límite de cada uno de ellos.

Dentarias (máximo 300 euros): Estarán incluidos en esta apartado gastos en empastes, implantes, ortodoncias, fundas, reconstrucciones, cirugía, limpiezas y endodoncia).

Oculares (máximo 300 euros): Estarán incluidas en este apartado gastos en gafas de lejos, de cerca, progresivas, sustitución de cristales, monturas, lentillas, revisiones y pruebas oculares.

Auditivos (máximo 300 euros): Estarán incluidas en este apartado aparatos auditivos revisiones y pruebas oculares.

Ortopédicas (máximo 300 euros): Estarán incluidas en este apartado gastos en calzado corrector, plantillas ortopédicas, muletas, sillas de ruedas y cualquier otro apartado considerado ortopédico.

De las prestaciones o ayudas anteriores, será beneficiario el trabajador o los miembros de la unidad familiar que convivan y/o dependan económicamente de aquél. Quedan excluidos los miembros de la unidad familiar que tengan ingresos propios y no dependan económicamente del empleado laboral.

El pago se realizará al mes siguiente de la presentación de la factura.

Artículo 37. Seguro de accidente

MIÉRCOLES, 2 DE MARZO DE 2022 - BOC NÚM. 42

CONVENIO COLECTIVO PERSONAL LABORAL
MANCOMUNIDAD VALLES DE SAN VICENTE

La Corporación se compromete a concertar una póliza de seguros que haga frente a los riesgos durante la prestación del servicio, así como en el itinerario desde el domicilio al centro de trabajo o viceversa, que cubra con las siguientes cuantías:

- Fallecimiento	60.000,00 euros
- Gran invalidez	45.000,00 euros
- Incapacidad permanente total o absoluta	30.000,00 euros

De las pólizas y de sus renovaciones, se facilitará copia a la representación sindical.

Artículo 38. Asistencia jurídica y psicológica

La Corporación dispensará a todo el personal que, por hechos acaecidos en el ejercicio de sus funciones lo precisen, el asesoramiento y, en su caso, la defensa letrada en juicio. A tales efectos, el trabajador designará el profesional o profesionales que asuman su defensa. Ello, sin perjuicio de las responsabilidades a que hubiere lugar según lo dispuesto en los artículos 36 y 37 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, del Régimen Jurídico del Sector Público.

De la misma manera, la Corporación facilitará a todo el personal asistencia psicológica que como consecuencia de las funciones desempeñadas así lo requieran.

Artículo 39. Jubilación

Las jubilaciones y demás derechos pasivos de los empleados municipales se regularán por lo dispuesto en la correspondiente normativa de la Seguridad Social.

Artículo 40. Jubilación parcial con contrato relevo

Esta Mancomunidad facilitará, para aquellos trabajadores que reúnan los requisitos que establece la normativa de la Seguridad Social, el acceso a la jubilación parcial con anterioridad a la edad ordinaria de jubilación, comprometiéndose a realizar el correspondiente contrato relevo.

-CAPÍTULO VII-
SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 41. Reglas generales

La Mancomunidad de Valles de San Vicente, garantiza el cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, sobre Prevención de Riesgos Laborales y sus normas de desarrollo, con el fin de promover la seguridad y salud del personal, la eliminación o disminución de riesgos derivados del trabajo, la información, la consulta, la participación equilibrada y la formación de los empleados públicos en materia preventiva.

MIÉRCOLES, 2 DE MARZO DE 2022 - BOC NÚM. 42

CONVENIO COLECTIVO PERSONAL LABORAL
MANCOMUNIDAD VALLES DE SAN VICENTE

Esta administración deberá garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo realizando la prevención de riesgos laborales mediante los mecanismos indicados por la ley.

La Corporación está obligada a garantizar la información y formación en materia de prevención de riesgos a todos los trabajadores y especialmente cuando cambien de puesto de trabajo, o sea necesario aplicar nuevas técnicas, equipos o materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador, para sus compañeros o para terceros.

Corresponde al propio trabajador velar por el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo, y por la de aquellos otros a los que pueda afectar su actividad profesional de conformidad con las instrucciones impartidas y la formación recibida.

Artículo 42. Formación

En cumplimiento del deber de protección, la administración deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

Artículo 43. Delegado de prevención

Los Delegados de Prevención como representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales ostentarán las competencias y facultades establecidas por ley y en los acuerdos sobre derechos de participación en materia de prevención de riesgos laborales.

En las empresas de hasta treinta trabajadores el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal.

Son competencias de los Delegados de Prevención:

- a) Colaborar con la Institución en la mejora de la acción preventiva.
- b) Promover y fomentar la cooperación de los empleados públicos en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos en el trabajo.

MIÉRCOLES, 2 DE MARZO DE 2022 - BOC NÚM. 42

CONVENIO COLECTIVO PERSONAL LABORAL
MANCOMUNIDAD VALLES DE SAN VICENTE

- c) Ser consultados por la Institución, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones referentes a materias de prevención de riesgos en el trabajo.
- d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos en el trabajo.

Son facultades de los Delegados de Prevención:

- a) Acompañar a los técnicos y a los inspectores en las visitas y verificaciones que realicen en la Institución para comprobar el cumplimiento de las normativas sobre riesgos en el trabajo, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.
- b) Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones, con las limitaciones del uso de estos datos, que nunca podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del empleado público, y del acceso a la información médica de carácter personal.
- c) Ser informados por la Institución sobre los daños producidos en la salud de los empleados públicos una vez que ésta hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.
- d) Recibir del responsable de prevención de riesgos en el trabajo de la Institución informaciones procedentes de las personas encargadas de las actividades de protección y prevención en la Institución.
- e) 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 la jornada con los empleados públicos, de manera que no se altere el servicio.
- f) Recabar de la Institución la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los empleados públicos, pudiendo a tal fin realizar propuestas a la Institución, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.
- g) Proponer al órgano de representación de los empleados públicos la adopción del acuerdo de paralización de actividades cuando se den las circunstancias previstas en la legislación vigente sobre la materia.

Artículo 44. Vigilancia de la salud

La Administración garantizará a los trabajadores la vigilancia de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes a su trabajo.

Dentro del plan de vigilancia de salud que se establezca, los trabajadores tendrán derecho a reconocimientos médicos periódicos de carácter general y voluntario y que como mínimo serán anuales.

Artículo 45. Protección de la maternidad

Al objeto de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo, frente a las condiciones nocivas para su salud, se tendrá derecho a la adaptación de las condiciones o

MIÉRCOLES, 2 DE MARZO DE 2022 - BOC NÚM. 42

CONVENIO COLECTIVO PERSONAL LABORAL
MANCOMUNIDAD VALLES DE SAN VICENTE

del tiempo o turno de trabajo, o, en su caso, al cambio temporal de puesto de trabajo o de funciones, previo informe o recomendación de los servicios médicos de la Administración.

Lo dispuesto en el párrafo anterior 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, y en tal sentido existiese informe o recomendación de los servicios médicos de la Administración.

Todo lo anterior se llevará a cabo previas las actuaciones y con las garantías establecidas en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La Administración deberá comunicar estos cambios con carácter previo a los representantes de los trabajadores.

-CAPÍTULO VIII-
DERECHOS SINDICALES, DE REPRESENTACIÓN, REUNIÓN Y HUELGA

Artículo 46. Reglas generales

Se estará a lo dispuesto 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, Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, Ley 7/2007, de 12 de abril, Estatuto Básico del Empleado Público, Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Publicas, Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales en lo que a derechos y garantías sindicales.

Artículo 47. Derechos y competencias de los delegados de personal

La representación de los trabajadores en la empresa corresponde a los delegados de personal, que defenderán los intereses generales y específicos de los trabajadores de esta Mancomunidad. Los delegados de personal tendrán los mismos derechos y competencias establecidas por ley para los comités de empresa y en cualquier caso a ser informados sobre todas las cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como de la situación de la Mancomunidad.

Los delegados de personal, dispondrán de un crédito mensual de 15 horas de las correspondientes a su jornada de trabajo, sin disminución de sus retribuciones, para el ejercicio de sus funciones de representación. No se incluirán en el cómputo de estas horas las que se realicen por interés de la Corporación en horas de trabajo, ni las referidas al proceso de negociación colectiva, por lo que el tiempo de negociación tendrá el mismo tratamiento que el de trabajo efectivo. Si se realizara dicha negociación fuera de la jornada laboral, se compensará en la jornada laboral normalizada.

Artículo 48. Asambleas y derecho de reunión

Están legitimados para convocar reunión las organizaciones sindicales directamente o a través de los Delegados Sindicales.

MIÉRCOLES, 2 DE MARZO DE 2022 - BOC NÚM. 42

CONVENIO COLECTIVO PERSONAL LABORAL
MANCOMUNIDAD VALLES DE SAN VICENTE

También estarán legitimados cualesquiera trabajadores de la Mancomunidad en número no inferior al cuarenta por ciento del colectivo convocado.

Se reconoce el derecho de reunión, en todo momento y fuera de las horas de trabajo, del personal municipal y a tales efectos se garantizará la misma en las dependencias municipales.

Así mismo, se reconoce un crédito de 10 horas anuales destinadas a ejercitar dicho derecho dentro de la jornada de trabajo y siempre que se garantice la prestación de los servicios mínimos para atender debidamente a los ciudadanos.

Artículo 49. Derecho de huelga

La Corporación reconoce el derecho de huelga de los empleados públicos en los términos previstos en la Constitución y el resto de las disposiciones legales vigentes en esta materia.

Los sindicatos convocantes propondrán los servicios mínimos a realizar. De no ser aceptada su propuesta se abrirá proceso negociador pudiendo establecerse en el mismo fórmulas de arbitraje voluntario en caso de discrepancias.

Artículo 50. Secciones sindicales

Los trabajadores de la Mancomunidad afiliados a una Central Sindical podrán constituir Secciones Sindicales en los términos previstos por la Ley.

-CAPÍTULO IX-
RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 51. Responsabilidad disciplinaria

El personal laboral queda sujeto al régimen disciplinario establecido en el presente Convenio Colectivo, en el Título VII de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, y, en lo no previsto en estas normas, se regirá por la legislación laboral.

El personal laboral que indujere a otros a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria, incurrirá en la misma responsabilidad que éstos.

Igualmente incurrirá en responsabilidad el personal laboral que encubriere las faltas consumadas muy graves o graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para la Administración o los ciudadanos.

Artículo 52. Clasificación de las faltas

Los trabajadores podrán ser sancionados por los órganos competentes, mediante la resolución correspondiente, en virtud de incumplimientos de las obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este Convenio.

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

MIÉRCOLES, 2 DE MARZO DE 2022 - BOC NÚM. 42

CONVENIO COLECTIVO PERSONAL LABORAL
MANCOMUNIDAD VALLES DE SAN VICENTE

Artículo 53. Faltas leves

Son faltas leves:

- a) El incumplimiento injustificado del horario de trabajo cuando no suponga falta grave.
- b) La falta de asistencia injustificada de un día.
- c) La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados cuando no sea constitutiva de falta grave.
- d) El retraso, descuido o negligencia en el ejercicio de sus funciones.
- e) El incumplimiento de sus funciones u obligaciones siempre que no sea calificado como falta muy grave o grave.
- f) El descuido en el aseo o limpieza personal.
- g) El descuido o desidia en la conservación del material o ropa de trabajo.
- h) Entregarse dentro de la jornada de trabajo a actividades no laborales.

Artículo 54. Faltas graves

Son faltas graves:

- a) La falta de obediencia debida a los superiores y autoridades.
- b) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- c) Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a la Administración o a los administrados.
- d) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados.
- e) La grave desconsideración con los superiores, compañeros o subordinados.
- f) Causar daños graves en los locales, material o documentos de la Corporación.
- g) Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.
- h) La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio, a la Administración o a los ciudadanos y no constituyan falta muy grave.
- i) La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.
- j) 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.

MIÉRCOLES, 2 DE MARZO DE 2022 - BOC NÚM. 42

CONVENIO COLECTIVO PERSONAL LABORAL
MANCOMUNIDAD VALLES DE SAN VICENTE

- k) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de diez horas al mes.
- l) La tercera falta injustificada de asistencia en un período de tres meses, cuando las dos anteriores hubieren sido objeto de sanción por falta leve.
- m) La grave perturbación del servicio.
- ñ) El atentado grave a la dignidad de los trabajadores o de la Administración.
- n) La grave falta de consideración con los administrados.
- o) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos justificados de la jornada de trabajo.

Artículo 55. Faltas muy graves

Son faltas muy graves:

- a) El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución en el ejercicio de la Función Pública.
- b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- c) El abandono de servicio.
- d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.
- e) La publicación o utilización indebida de secretos oficiales así declarados por Ley o clasificados como tales.
- f) La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
- g) La violación de la neutralidad o independencia política o sindical, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
- h) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.
- i) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- j) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- k) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
- l) Los actos limitativos de la libre expresión de pensamiento, ideas y opiniones.
- m) Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en un período de un año.
- n) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

MIÉRCOLES, 2 DE MARZO DE 2022 - BOC NÚM. 42

CONVENIO COLECTIVO PERSONAL LABORAL
MANCOMUNIDAD VALLES DE SAN VICENTE

- o) Causar daños muy graves en el patrimonio, instalaciones o documentación de la Administración, mediando mala fe, negligencia o imprudencia inexcusable.
- p) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros como a la Corporación.
- q) La simulación de enfermedad ó accidente, entendiéndose que existe ésta falta cuando un trabajador en situación de IT por uno de tales motivos, realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en éste apartado toda manipulación hecha para prolongar la IT por enfermedad o accidente.
- r) Consumo de alcohol, drogas y estupefacientes.
- s) Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los Jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
- t) Las amenazas o coacciones en forma individual o colectiva.
- u) El acoso laboral y sexual.

Artículo 56. Sanciones

Las sanciones que podrán imponerse a las faltas descritas en los artículos anteriores, son las siguientes:

- a) Por faltas graves
 - Amonestación escrita o verbal
 - Suspensión de empleo y sueldo de 1 día
- b) Por faltas graves
 - Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 10 días
- c) Por faltas muy graves
 - Suspensión de empleo y sueldo de 11 días a 6 meses
 - Despido disciplinario

Artículo 57. Prescripción de faltas y sanciones

Las faltas 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.

El plazo de prescripción de las infracciones comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o información preliminar, incluida la audiencia previa al interesado que, en su caso, pudiera instruirse.

MIÉRCOLES, 2 DE MARZO DE 2022 - BOC NÚM. 42

CONVENIO COLECTIVO PERSONAL LABORAL
MANCOMUNIDAD VALLES DE SAN VICENTE

El plazo de prescripción de las sanciones comenzará a contarse desde la firmeza de la resolución sancionadora.

Artículo 58. Procedimiento

Para la imposición de cualquier sanción será necesaria la incoación del correspondiente expediente disciplinario. En cualquier caso, el procedimiento y la tramitación a seguir para la imposición de las sanciones será el establecido en la normativa vigente reguladora del régimen sancionador de los funcionarios.

Además cuando se incoe un expediente disciplinario a un trabajador que ostente la condición de delegado de personal, deberá notificarse dicha incoación a la correspondiente Sección Sindical, Comité de Empresa o Central Sindical, según proceda, a fin de que puedan ser oídos durante la tramitación del procedimiento.

CLAÚSULAS ADICIONALES

PRIMERA. Cualquier condición que vinieran disfrutando los trabajadores y que no haya sido expresamente anulada, se mantendrá en su integridad.

SEGUNDA. Como consecuencia de la aplicación del presente convenio colectivo, cualquier modificación en la estructura de las retribuciones no supondrá en ningún caso la disminución de las cuantías.

TERCERO. Cualquier mejora que se viniera disfrutando respecto de las condiciones recogidas en el presente convenio, ya sea por contrato o por pacto individual se mantendrá.

FIRMADO POR LAS PARTES NEGOCIADORAS

PRESIDENTE

REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES

DA FE LA SECRETARIA