

I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

● OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 10 de julio de 2009, de la Consejería de Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción del Convenio Colectivo de la empresa Mancomunidad Cinco Villas, en el Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo, Seguridad Laboral y Empleo.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa (código 3303372, expediente: C-29/09) Mancomunidad Cinco Villas, con entrada en la Consejería de Industria y Empleo el 8-7-09, suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores el 1-7-09, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 2 y 3 del 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 y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 3 de septiembre de 2007, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Industria y Empleo, en el titular de la Dirección General de Trabajo, Seguridad Laboral y Empleo, por la presente,

RESUELVO

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo Seguridad Laboral y Empleo, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Oviedo, 10 de julio de 2009.—El Director General de Trabajo, Seguridad Laboral y Empleo.—(P.D. autorizada en Resolución de 3 de septiembre, publicada en BOPA, n.º 217, de 17-9-07).—18.117.

Acta de otorgamiento

En Pravia, siendo las 10 horas del día 23 de junio de 2009, en las dependencias del Ayuntamiento de Pravia, y reunidos los representantes de la Mancomunidad de las Cinco Villas y los miembros del Comité de Empresa, y todos ellos, habiendo participado en la mesa de negociación colectiva, para el presente convenio de los empleados públicos de la Mancomunidad de las Cinco Villas, integrada:

- Por la Mancomunidad de las Cinco Villas.
 - D. Antonio Silverio de Luis Solar, en calidad de Presidente.
 - D.ª Carmen Arango Sánchez, en calidad de Vicepresidenta.
 - D. Jaime Menéndez Corrales, en calidad de Vocal.
- Por el Comité de Empresa:
 - D. Joaquín Brea Rama (UGT), en calidad de Presidente.
 - D.ª Aixa López Sainz (UGT), en calidad de Secretaria.
 - D.ª Julia González Fernández (UGT), en calidad de Vicepresidenta.
 - D.ª Julita González Álvarez (UGT), en calidad de Vocal.
 - D.ª Consolación Muñoz de Ana (UGT), en calidad de Vocal.
- Asesores del Comité de Empresa:
 - D. Ángel Luis Fernández García (Sindicato Comarcal FSP-UGT Avilés).
 - Dña. Susana Gutiérrez Martínez (Sindicato Comarcal FSP-UGT Avilés).

Ambas partes acuerdan:

Primero.—Reconocerse la mutua y legítima capacidad para la negociación y rúbrica del presente convenio, que regula las condiciones de trabajo del personal de la Mancomunidad "Cinco Villas".

Segundo.—Según las negociaciones llevadas a cabo, se suscribe el presente convenio con la vigencia que se describirá en su ámbito temporal.

Tercero.—En el plazo de tres días laborables desde la fecha de hoy, el presente convenio será ratificado en el Pleno de la Mancomunidad.

Cuarto.—En el plazo máximo de diez días laborables posteriores a la fecha de hoy, será tramitado para su registro y publicación.

Quinto.—Las adhesiones que se pretendan al presente acuerdo, serán formalizadas por escrito por parte de la organización sindical que lo solicite, siendo sometidas con carácter previo a su tramitación, a informe de la Comisión Mixta Paritaria.

En prueba de conformidad, firman por triplicado, en Pravia en el lugar y fecha indicados.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE LA MANCOMUNIDAD "CINCO VILLAS"

CAPÍTULO I. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1.—*Ámbito funcional.*

Artículo 2.—*Ámbito territorial.*

Artículo 3.—*Ámbito personal.*

Artículo 4.—*Ámbito temporal y denuncia del Convenio.*

Artículo 5.—*Absorción, compensación y condiciones más beneficiosas.*

CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN

Artículo 6.— *Normas complementarias.*

Artículo 7.—*Comisión Mixta Paritaria.*

Artículo 8.—*Movilidad funcional.*

Artículo 9.—*Estabilidad en el empleo.*

Artículo 10.—*Jornada laboral.*

Artículo 11.—*Vacaciones.*

Artículo 12.—*Días no laborables.*

Artículo 13.—*Permisos y licencias con derecho a retribución.*

Artículo 14.—*Suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo.*

Artículo 15.—*Excedencia voluntaria.*

Artículo 16.—*Incapacidad temporal y maternidad.*

CAPÍTULO III. RETRIBUCIONES

Artículo 17.—*Salario y retribuciones.*

Artículo 18.—*Retribuciones del personal contratado al amparo de programas y convenios para el fomento del empleo.*

Artículo 19.—*Horas o servicios extraordinarios.*

Artículo 20.—*Anticipos reintegrables.*

CAPÍTULO IV. SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Artículo 21.—*Seguridad e higiene.*

Artículo 22.—*Salud laboral.*

Artículo 23.—*Prendas de trabajo.*

CAPÍTULO V. FORMACIÓN Y ACCIÓN SOCIAL

Artículo 24.—*Formación y perfeccionamiento profesional.*

Artículo 25.—*Jubilación.*

Artículo 26.—*Medidas de orden social.*

Artículo 27.—*Reconocimientos especiales.*

CAPÍTULO VI. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 28.—*Graduación de las faltas.*

Artículo 29.—*Sanciones.*

Artículo 30.—*Prescripción.*

Artículo 31.—*Procedimiento sancionador.*

Artículo 32.—*Responsabilidades.*

CAPÍTULO VII. DERECHOS DE REPRESENTACIÓN SINDICAL

Artículo 33.—*Derechos de representación sindical.*

Disposiciones adicionales

Primera. —Grados de parentesco.

Segunda. —Definición de categorías.

Tercera. —Conceptos retributivos.

Disposiciones finales

Disposición final primera. Adecuación de contratos.

Disposición final segunda. Disolución del Ente y garantías laborales.

*Anexo I***TABLA SALARIAL**

CAPÍTULO I. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1.—Ámbito Funcional.

1.—El presente Convenio regula y establece las normas por las que se rigen las condiciones laborales de los trabajadores y las trabajadoras que prestan sus servicios en cualquiera de las dependencias de la Mancomunidad de las Cinco Villas.

Artículo 2.—Ámbito Territorial.

El presente convenio, será de aplicación a todos los centros de trabajo y dependencias que tenga establecidos o pueda establecer la Mancomunidad de las Cinco Villas, para el desarrollo de sus actividades. Dicho territorio comprende los municipios de Muros de Nalón, Pravia y Soto del Barco.

Artículo 3.—Ámbito Personal.

1.—El personal laboral, a efectos del presente Convenio, comprenderá, tanto al personal fijo como al temporal, cualquiera que sea la modalidad contractual de este último, y en concreto a los que estén adscritos a los siguientes servicios, sin perjuicio de las peculiaridades de los diferentes convenios de colaboración que se pacten con las distintas administraciones.

- Recogida de basura.
- Parque de Maquinaria.
- Oficina de Información Juvenil.
- Agencia de Desarrollo Local.
- Agencia de Igualdad de Oportunidades.
- Ayuda a Domicilio.
- Centro Servicios Sociales.
- Equipo de Intervención Técnica de Apoyo a la Familia.
- Centro Asesor de la Mujer.
- Plan de Drogodependencias.
- Servicio de Promoción Turística.
- Oficina de Gestión.
- Oficina Técnica.
- Escuela de Música (El personal adscrito a la Escuela de Música se integra en el presente convenio con las particularidades de la especial vinculación jurídica laboral de la educación concertada).

1. Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio:

- a) El personal funcionario si lo hubiera.
- b) El personal contratado como de alta dirección.
- c) El personal de empresas contratadas para la ejecución de obras o servicios por la Mancomunidad de las Cinco Villas.
- d) El personal Becario.
- e) El personal cuya relación de servicios se formalice expresamente fuera de Convenio, al amparo del artículo 2.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4.—Ámbito temporal y denuncia del Convenio.

1. El presente Convenio, tendrá una duración que se extenderá desde el 1 de enero de 2009 hasta el 31 de diciembre de 2012 y entrará en vigor al día siguiente de su firma, y sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2009.

2. Será presentado ante la Autoridad Laboral competente a efectos del pertinente registro y depósito, así como su inserción en el *Boletín Oficial del Principado de Asturias*.

3. El presente Convenio se podrá denunciar por cualquiera de las partes cuatro meses antes de la conclusión de su vigencia, debiendo procederse a la constitución de la Comisión Negociadora en el plazo de un mes a partir de la fecha en que cualquiera de las partes así lo inste.

4. Finalizada su vigencia, éste se entenderá prorrogado hasta la entrada en vigor del que lo sustituya, tanto en su contenido normativo como obligacional.

5. Asimismo, se entenderán incorporados y con plena validez, en el presente convenio colectivo los acuerdos aprobados por la Comisión Mixta Paritaria durante su vigencia.

Artículo 5.—*Absorción, compensación y condiciones más beneficiosas.*

Las condiciones de toda índole pactadas en este Convenio, y en conjunto sustituirán, compensarán y absorberán en cómputo anual y global a todas las ya existentes, cualquiera que sea la naturaleza, origen o denominación de las mismas. No obstante lo anteriormente dicho, se mantendrán las condiciones fijas que en conjunto sean más beneficiosas para el trabajador o trabajadora a quien afecte el presente Convenio y que viniese disfrutando por disposición legal, o norma convencional recogida en el presente Convenio.

CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN

Artículo 6.—*Normas complementarias.*

1. En lo no previsto en este acuerdo se estará a lo dispuesto en las disposiciones que regulan la relación jurídica laboral o administrativa de la Administración con el personal a su servicio, según sea una u otra.

2. Las mejoras establecidas en cualesquiera disposiciones, cualquiera que sea su rango, apreciadas en su conjunto y en cómputo anual, serán de aplicación conforme al principio de norma más favorable o condición más beneficiosa para los trabajadores.

Artículo 7.—*Comisión Mixta Paritaria.*

1. Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente acuerdo.

2. Estará integrada paritariamente por un número de miembros que componen la mesa de negociación y firmantes de este acuerdo. La Comisión estará compuesta por tres miembros de cada una de las partes, pudiendo actuar cada una de ellas mediante voto delegado en alguno de sus miembros. Asimismo podrán designarse asesores con voz y sin voto, en el desarrollo de sus sesiones.

3. Las reuniones se celebrarán a petición de cualquiera de las partes en el plazo de las 48 horas siguientes.

4. Corresponde a la Comisión Mixta:

a. Hacer el seguimiento e interpretación del Convenio Colectivo.

b. Actuar como instrumento de seguimiento e interpretación de todas y cada una de las partes objeto de desarrollo del Convenio Colectivo, incluidas las materias específicas de Formación y Acción Social.

c. La mediación, a instancia de cualquiera de las partes, en las reclamaciones, o conflicto de intereses, en los supuestos relacionados con la prestación del servicio, evitando, en la medida de lo posible, que el empleado se vea obligado al recurso jurisdiccional correspondiente como vía de mediación externa de sus problemas.

d. Conocer y acordar la planificación de necesidades de personal, nombramientos, incluidas las comisiones de servicio, contratación, modelo de bases de selección, ejecución de ofertas de empleo, vacantes, establecimiento de objetivos de reducción de la temporalidad, control y seguimiento de las bolsas de empleo, y asimismo cuantas otras cuestiones se determinen relacionadas con el empleo y contratación.

e. Recibir información anual sobre la plantilla y relación de puestos de trabajo, facilitándose la misma en soporte informático o documental.

5. De no llegarse a acuerdos, ambas partes se comprometen a aceptar la figura de un mediador elegido de mutuo acuerdo, a petición de cualquiera de ellas, a los solos efectos de lo dispuesto en el apartado uno de este artículo.

Artículo 8.—*Movilidad funcional.*

1. Por necesidades del servicio, cuando concurren las causas señaladas en el artículo 39.2 del Estatuto de los Trabajadores, la Presidencia podrá acordar por el tiempo imprescindible la movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional, con las únicas limitaciones inherentes a las titulaciones académicas o a los conocimientos profesionales que se puedan requerir para el desempeño de las funciones correspondientes.

2. En el caso de encomienda de funciones inferiores, la movilidad deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles del servicio, no pudiendo ser su duración en su totalidad superior a un mes en un año. En este supuesto, el trabajador tendrá derecho a su retribución de origen. La Mancomunidad deberá comunicar previamente esta situación al Comité de Empresa.

3. La Presidencia de la Mancomunidad, podrá autorizar la realización de trabajos de superior categoría en función de las necesidades del servicio, informándose al Comité de Empresa de las resoluciones acordadas. El empleado tendrá derecho a percibir la totalidad de las retribuciones del puesto que vaya a desempeñar, cuya duración no podrá exceder de un año.

4. El desempeño de trabajos de superior categoría no producirá en ningún caso el ascenso automático del trabajador ni la consolidación de las retribuciones inherentes al puesto de trabajo, si bien habrán de ser reconocidas como mérito a puntuar en procesos internos de traslados o promoción, así como de consolidación de empleo.

5. El personal que preste servicios en áreas que pudieran ser objeto de cambios de gestión, tendrá la opción de su brogación según la normativa vigente y conservando las condiciones laborales de toda índole, o bien ser reasignados en otras.

6. Las trabajadoras gestantes tendrán derecho a ocupar durante su embarazo un puesto de trabajo y/o turno distinto al suyo si la prescripción del especialista que atiende su embarazo así lo aconsejara y las posibilidades de la empresa lo permiten. En estos supuestos, los representantes de la trabajadora propondrán a la empresa el cambio de puesto de tra-

bajo o turno. Este cambio temporal de puesto de trabajo no supondrá modificación de su categoría ni merma de sus derechos económicos. Finalizada la causa que motivó el cambio se procederá a su reincorporación en su puesto original.

Artículo 9.—*Estabilidad en el empleo.*

1. La Mancomunidad se compromete a garantizar la estabilidad en el empleo, por lo que todos los contratos de trabajadores o trabajadoras que a la fecha de la firma del presente convenio lleven en la empresa 2 o más años continuados se transformarán en indefinidos.

En el caso de que finalice la vigencia de algunos de los convenios entre el Principado de Asturias y la Mancomunidad "Cinco Villas" que sostienen económicamente los puestos de trabajo, se procederá a la extinción del contrato laboral correspondiente, con las indemnizaciones a que hubiera lugar.

2. La promoción interna se deberá basar en el esfuerzo e historial profesional, la carrera y la formación, así como la cualificación adquirida.

3. Todo lo relativo a provisión de puestos en cualquiera de sus modalidades, es decir, concurso de traslados, promoción interna o turno libre, será consensuado entre las partes que suscriben el presente convenio, y en especial la determinación de las correspondientes bases.

4. Se dará cuenta a la Comisión Mixta Paritaria de las bases de constitución de los tribunales de selección y de todas aquellas cuestiones que supongan la incorporación de nuevos trabajadores a través de procedimientos selectivos.

5. Podrá suprimirse alguna de las pruebas de aptitud, en función de los conocimientos ya demostrados. No obstante los términos y bases al respecto de la provisión de puestos se consensuarán en la Comisión Mixta Paritaria.

Artículo 10.—*Jornada laboral.*

1. Los trabajadores del presente convenio tendrán la siguiente jornada laboral:

a. Trabajadoras del Servicio de Ayuda a Domicilio: jornada de 35 horas semanales, de lunes a viernes en horario de 8.30 a 15.30 horas.

b. Oficinas: una jornada laboral de 35 horas semanales, de lunes a viernes en horario de 8.30 a 15.00 horas; se crea una bolsa de 2,5 horas a la semana para momentos de exceso de trabajo.

c. Los servicios Recogida de Basura y Parque de Maquinaria: su jornada se atenderá a los horarios especiales vigentes y a las necesidades marcadas por el propio servicio sin perjuicio de la realización de servicios fuera de esa jornada, debido a circunstancias extraordinarias y urgentes y que serán retribuidas.

La jornada laboral para el Servicio de Recogida de Basura se extiende de domingo a viernes, en horario de 20.00 a 01.50 horas.

Y el Parque de Maquinaria desarrolla su jornada de lunes a viernes en horario de 8.00 a 15.00 horas.

d. Los profesores de la Escuela de Música: una jornada de 32 horas a la semana, esta jornada incluye las horas lectivas (de 16.00 a 21.00 horas) y las de preparación de clases.

El período de docencia comprenderá entre el 15 de septiembre al 30 de junio.

2. Si por razones técnicas u organizativas la Empresa implantase jornadas semanales superiores a las 35 horas, se computarán los excesos anualmente con el fin de establecer un calendario de descansos compensatorios.

3. Se establece el horario flexible, a elección del trabajador o trabajadora, para modificar su horario por motivos de conciliación de la vida laboral y familiar, es decir menores de 12 años a cargo, enfermedad de familiares, personas mayores y/o dependientes, etc. En este caso la jornada laboral podrá realizarse en el tramo horario comprendido entre las siete de la mañana y las cinco de la tarde.

4. Los trabajadores dispondrán de 30 minutos para comer el bocadillo, el citado descanso tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo, siendo retribuido y no recuperable.

5. Se contempla una reducción de media hora diaria durante los meses de verano, desde el 15 de junio al 30 de septiembre.

6. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo doce horas.

7. El número de horas de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias, salvo para prevenir o reparar siniestros u otros daños o acontecimientos extraordinarios y urgentes.

8. Previo acuerdo con los Delegados del Personal laboral podrán establecerse otros sistemas de distribución de la jornada en aquellos servicios, centros o dependencias municipales, cuyas características así lo requieran, en régimen de horario flexible y garantizando que todos los empleados disfruten un período mínimo de descanso semanal de dos días ininterrumpidos.

9. Anualmente se elaborará por la Mancomunidad de las Cinco Villas el calendario laboral, que contendrá el horario diario y semanal, así como la distribución anual de la jornada, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada uno de los centros de trabajo o dependencias.

10. La jornada laboral podrá reducirse según lo dispuesto en el artículo 13 del presente convenio por los siguientes motivos: lactancia de un hijo menor de 12 meses, por razones de guarda legal, por cuidado de un familiar de primer grado y por protección a la asistencia social integral.

Artículo 11.—*Vacaciones.*

1. Las vacaciones anuales retribuidas, a opción del interesado, tendrán una duración de 23 días laborables por año completo trabajado o 31 días naturales. Quienes no hubiesen completado un año efectivo de servicios, tendrán derecho al disfrute de un número de días, redondeando al alza la fracción inferior a un día, correspondientes al tiempo de servicios que previsiblemente prestarán durante el año natural.

2. El personal temporal tendrá derecho a disfrutar la proporción de los días de vacaciones establecidas y tendrán que ser disfrutadas antes de la finalización efectiva del contrato de trabajo.

3. Las vacaciones serán retribuidas conforme al promedio del salario real percibido durante los 3 meses efectivamente trabajados inmediatamente anteriores a su disfrute.

4. En el marco del acuerdo de la Mesa General, Sindicatos-MAP, el período vacacional se incrementará de la siguiente forma.

- A partir de 15 años de servicio, un día laborable más.
- A partir de 20 años de servicio, dos días laborables más.
- A partir de 25 años de servicio, tres días laborables más.
- A partir de 30 años de servicio, cuatro días laborables más.

Este derecho se hará efectivo en el año natural siguiente del cumplimiento de la antigüedad referenciada.

5. Serán días no laborables los festivos y descansos comprendidos dentro del calendario laboral, siempre que se guarde la debida proporción entre días de descanso y días de trabajo.

6. Las vacaciones deberán disfrutarse dentro del correspondiente año natural, y de modo excepcional hasta el 31 de enero del año siguiente, pudiendo llevarse a cabo, a petición de cada trabajador o trabajadora, en cualquier momento dentro del año natural, por períodos no inferiores a 5 días laborables consecutivos, y sin que la duración acumulada de los mismos pueda exceder de un total de 23 días laborables, o en períodos mínimos de 7 días naturales para los que soliciten los 31 días naturales de descanso. Serán disfrutados siempre con respeto a la organización del trabajo en el centro y supeditados a las necesidades del servicio, que deberán ser debidamente motivadas.

7. El comienzo del período anual de vacaciones no podrá coincidir con sábado (salvo que sea día de trabajo habitual del trabajador), domingo, festivo o descanso semanal del trabajador. De producirse tal circunstancia, la fecha de comienzo se retrasará hasta el día hábil inmediatamente posterior.

8. Los matrimonios o parejas de hecho registradas disfrutarán de las vacaciones en el mismo turno o diferente a petición de los mismos, siendo esto aplicable a la asignación de turnos de trabajo y descansos.

9. El calendario vacacional estará supeditado en todo caso, a las necesidades del servicio. A fin de proceder a la confección y publicación del mismo el personal concretará antes del día 28 de febrero de cada año la petición del período o períodos que desee disfrutar durante el año, para que una vez confeccionado, pueda publicarse dicho calendario vacacional antes del día 30 de abril.

10. Aprobado el calendario vacacional, si por necesidades del servicio debidamente motivadas y con una antelación inferior a dos meses sobre la fecha prevista para su disfrute, se modificase el período autorizado de vacaciones a cualquier trabajador o trabajadora, tendrá derecho al abono de los gastos que por tal motivo se le hubiesen ocasionado, previa presentación de la documentación acreditativa al respecto.

11. En los centros en que por la propia actividad del servicio hubiera que establecer un calendario de vacaciones que comprendiese parte del disfrute fuera de los meses comprendidos entre junio y septiembre, se garantiza a cada trabajador y trabajadora que, con carácter rotatorio y con periodicidad de tres años, pueda disfrutar el período vacacional en cualquiera de estos meses.

12. Fijado el período vacacional si la persona no pudiera iniciarlo a consecuencia de una incapacidad temporal, el mismo podrá ser disfrutado fuera del año natural, como máximo en el primer trimestre del año siguiente.

13. Igualmente para los casos de suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento, pospondrá su disfrute al momento en que desaparezcan tales causas. Cuando el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad, o con su ampliación por lactancia, la empleada pública tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya expirado el año natural al que correspondan, sin el límite fijado anteriormente del primer trimestre. Gozarán de este mismo derecho quienes estén disfrutando de permiso de paternidad.

14. Se interrumpirá el cómputo de las vacaciones en los supuestos de internamiento en centros hospitalarios en la situación de incapacidad temporal. Asimismo se considera causa de interrupción la situación de incapacidad temporal y de suspensión del contrato, en los casos previstos en el apartado anterior, con independencia de los días que resten para la conclusión del período vacacional que estuviese disfrutando. En estos supuestos y, con carácter inmediato deberá ponerse en conocimiento del órgano responsable de personal de la Mancomunidad de las Cinco Villas.

El período interrumpido se disfrutará una vez reanudada la prestación de servicios y previa autorización del órgano correspondiente, dentro del año natural. Podrá considerarse hábil a tal efecto, como máximo el primer trimestre del año siguiente únicamente si el disfrute no se puede realizar en el año natural.

15. Cuando no existiera acuerdo entre el personal en cuanto a la elección del período de vacaciones, en aquellos centros donde no estuviera establecido con anterioridad, se sorteará el mes a elegir, estableciéndose un sistema rotatorio.

16. El personal docente perteneciente a la Escuela de Música de la Mancomunidad tendrá derecho a 24 días de vacaciones naturales que disfrutarán de forma consecutiva e inmediatamente posterior al final de curso (30 de junio).

En Navidad y Semana Santa, este personal tendrá derecho a tantos días sin actividad docente como los que se fijen de vacaciones para los alumnos, incluidos también los puentes y festividades propias del calendario escolar.

Artículo 12.—*Días no laborables.*

1. A través del calendario laboral, que se acordará con el Comité de Empresa, se fijarán los horarios y turnos de trabajo, los períodos de vacaciones y permisos, y en su caso, los de reducción de jornada, así como las fiestas y las normas para el disfrute de los días de libre disposición.

2. Los trabajadores de la Mancomunidad (excepto los que perciben el Plus de domingos y festivos) tendrán un día de compensación por cada uno de los días festivos o días no laborables, en los casos en que su disposición en el calendario sea en sábado, domingo o festivo, y no sea trasladado a lunes.

3. Tendrán consideración de festivos y días no laborales los siguientes:

- a) Los festivos que se determinen por la Administración del Estado.
- b) Los festivos que se determinen por la Comunidad Autónoma.
- c) Los días señalados como fiestas locales en el concejo donde se desempeñen las funciones.
- d) El 24 y 31 de diciembre.
- e) El 22 de mayo (Santa Rita).

4. Los trabajadores/as que presten sus servicios en todos los concejos que integran la Mancomunidad y no tengan centralizada su oficina en el concejo de Pravia deberán comunicar por escrito y con anterioridad al 31 de enero de cada año de vigencia del convenio las fiestas locales que van a disfrutar.

Artículo 13.—*Permisos y licencias con derecho a retribución.*

1. En relación con los permisos y licencias contenidas en este artículo, tendrá idéntica consideración el parentesco por afinidad referida al cónyuge o a la cónyuge y a la persona conviviente de hecho.

2. Por fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización del cónyuge, o de la persona conviviente de hecho o de un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad (padres, madres, hijos o hijas), tendrán igual consideración las personas que convivan con el trabajador o trabajadora en régimen de acogimiento familiar para personas mayores, se incluye en este permiso la asistencia a tratamientos de dependencias adictivas, acreditadas por el órgano sanitario público, que requieran especial colaboración del entorno familiar, el permiso será de:

- Tres días laborables cuando el suceso se produzca en la misma localidad.
- Cinco días laborables cuando sea en distinta localidad.
- Siete días laborables cuando el suceso se produzca fuera de la península o del territorio nacional.

3. Por fallecimiento, accidente, o enfermedad grave u hospitalización de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (abuelos o abuelas, nietos o nietas, hermanos o hermanas) tanto de la persona que trabaja como de su cónyuge o conviviente de hecho, se incluye en este permiso la asistencia a tratamientos de dependencias adictivas, acreditadas por el órgano sanitario público, que requieran especial colaboración del entorno familiar, el permiso será de:

- Dos días laborables cuando el suceso se produzca en la misma localidad.
- Cuatro días laborables cuando se produzca en distinta localidad.
- Seis días laborables cuando el suceso se produzca fuera de la península o del territorio nacional.

Una vez agotados los permisos de los apartados anteriores, en el caso de una enfermedad terminal, se podrán conceder hasta un total de 7 días más.

4. Por la muerte de un familiar a partir del segundo grado de consanguinidad o afinidad que conviva habitualmente con la persona trabajadora:

- Un día laborable cuando el suceso se produzca en la misma localidad.
- Dos días laborables cuando se produzca en distinta localidad.
- Cuatro días laborables cuando el suceso se produzca fuera de la península o del territorio nacional.

5. Por el nacimiento de un hijo o una hija, la adopción o acogimiento de un o una menor:

- Dos días laborables cuando el suceso se produzca en la misma localidad.
- Cuatro días laborables cuando se produzca en distinta localidad.
- Seis días laborables cuando el suceso se produzca fuera de la península o del territorio nacional.

Este permiso se incrementará en un día laborable más, en el supuesto de parto múltiple.

6. Dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

7. En caso de cirugía mayor ambulatoria del cónyuge o conviviente, de los hijos y de los padres, u otros familiares a cargo, que no precise reposo domiciliario, se concederá un permiso retribuido de un día laborable. A estos efectos se entenderá por cirugía mayor ambulatoria, aquellos procedimientos quirúrgicos en los que sin tener en cuenta, la anestesia

aplicada y tras un período variable de tiempo, los pacientes retornan a su domicilio el mismo día de la intervención. Este permiso no será acumulable a los definidos anteriormente.

8. Por traslado de domicilio:

- Sin cambio de municipio, dos días laborables.
- Con cambio de municipio, cuatro días laborables.

9. Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, así como a pruebas de ingreso y promoción convocadas por las Administraciones Públicas, durante los días de su celebración.

10. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal. A estos efectos tendrán tal consideración las citaciones de órgano judiciales y/o administrativos, expedición o renovación del DNI, pasaporte, permiso de conducción, certificados o registros en centros oficiales, requerimientos o trámites notariales, asistencia a plenos o comisiones informativas y de gobierno de los trabajadores y las trabajadoras que ostenten la condición de miembro de los órganos de gobierno municipales, asistencia a tutorías escolares de hijos y/o hijas o acogidos y/o acogidas, acompañamiento a parientes con discapacidades hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad para la asistencia médica o para la realización de trámites puntuales por razón de su estado o edad, o cualquier trámite obligado ante organismos oficiales y acompañamiento a hijos y/o hijas menores a asistencia médica, salvo todo ello que estos trámites puedan realizarse fuera de la jornada normal de trabajo.

11. Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse 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, salvo que opten por compartir su disfrute, siempre que dicha opción no suponga una prórroga del período previsto ni incremento del tiempo de ausencia, opción que estará condicionada a las necesidades del servicio.

Igualmente la trabajadora podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

12. Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la trabajadora o el 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.

13. Por razones de guarda legal, cuando el trabajador o trabajadora tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial atención, o de un persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que correspondan entre al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

14. Tendrá el mismo derecho el trabajador o trabajadora 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.

15. Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a solicitar una reducción 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.

16. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, así como para la asistencia a nuevas técnicas de fecundación, que deban realizarse dentro de la jornada, previo aviso a los responsables de personal de la Mancomunidad.

17. Por razón de matrimonio o inscripción en el registro de parejas de hecho, quince días naturales que pueden disfrutarse en cualquier momento posterior a su celebración y acumularse al período de vacaciones, siempre dentro del año natural. En el supuesto que el hecho causante tenga lugar en día no laborable o festivo, comenzará a computarse a partir del primer día laborable.

18. Por razón de separación, divorcio o nulidad matrimonial, tres días laborables.

19. Seis días de licencia por asuntos particulares por año completo trabajado o parte proporcional en función de tiempo de servicios prestados a lo largo del año, redondeando al alza, las fracciones superiores a medio día, siempre que se haya generado el derecho al disfrute del primer día. Dichos días deberán ser solicitados con al menos 48 horas de antelación obligatoriamente, salvo casos justificables. De no concederse el permiso solicitado, se comunicará motivadamente al interesado.

a) Estos días de licencia no serán aplicables al personal de la Escuela de Música, ya que se acogerán al calendario escolar (art.11-punto 16).

b) El personal temporal, una vez cumpla el período indispensable para generar el derecho al disfrute del primer día, podrá acumular, para la aplicación del redondeo al alza, conforme a los criterios expuestos en el apartado anterior, los períodos de servicios prestados en cada uno de los contratos que suscriban dentro del año natural, en la Mancomunidad.

c) El personal con contrato a tiempo parcial que tenga establecidos períodos de prestación de trabajo inferior al año, disfrutará los días de licencia por asuntos particulares que proporcionalmente le corresponda.

d) Podrán disfrutarse en cualquier momento a lo largo del año a conveniencia de las propias personas trabajadoras, salvo por necesidades del servicio debidamente motivadas, siempre previa autorización de la Presidencia.

e) Los días de licencia por asuntos particulares no podrán acumularse a las vacaciones, salvo por necesidades del servicio.

f) Una vez autorizadas si, por necesidades del servicio debidamente motivadas, se modificase la fecha de su disfrute con menos de una semana de antelación a la prevista, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a que se le abonen los gastos que por tal motivo se le hubiesen ocasionado, previa justificación documental de los mismos.

g) Si por necesidades del servicio, debidamente motivadas, no se pudiesen disfrutar los días de licencia previstos en este apartado dentro del año natural, se disfrutará en los primeros quince días del mes de enero siguiente.

h) Además de estos días de libre disposición, los trabajadores y trabajadoras 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, de la siguiente forma:

Por 6 trienios	8 días de asuntos propios
Por 8 trienios	9 días " " "
Por 9 trienios	10 días " " "
Por 10 trienios	11 días " " "
Por 11 trienios	12 días " " "
Por 12 trienios	13 días " " "
Por 13 trienios	14 días " " "
Por 14 trienios	15 días " " "
Por 15 trienios	16 días " " "

20. Las trabajadoras del Servicio de Ayuda a Domicilio que por razones del servicio no disfruten de la reducción de la jornada de verano disfrutarán de 3 días más de compensación.

21. Los Trabajadores del Servicio de Basura (peones y conductores) disfrutarán de 10 días más de compensación por los siguientes motivos: mantenimiento de vehículos, exceso de ruta y de jornada en los meses de verano y desplazamientos al vertedero cuando sea necesario.

22. Los días 24 y 31 de diciembre tendrán la consideración de festivos a efectos de indemnizaciones económicas y descansos compensatorios. Si dichos días coincidiesen en sábado o domingo, las personas trabajadoras tendrán derecho a una compensación de dos días de descanso, que podrán disfrutarse a conveniencia de los propios trabajadores y trabajadoras, salvo por necesidades del servicio, debidamente motivadas.

23. Hasta cinco días para la preparación de exámenes liberatorios o finales de estudios académicos o profesionales, o preparación de pruebas de promoción en la Mancomunidad, siempre que acredite debidamente que cursa con regularidad estos estudios y/o que participa en las pruebas.

24. Tres días por interrupción voluntaria del embarazo.

25. Un día por matrimonio o inscripción en registro de parejas de hecho, de padres, madres, hijos, hijas, hermanos y hermanas, coincidente con la fecha de su celebración.

26. Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora. Las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, total o parcial, 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. De igual forma, 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 adaptación 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.

Artículo 14.—*Suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo.*

1.—Procederá la suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo en los siguientes casos y conforme a la regulación que se expresa:

1.1. Maternidad, adopción o acogimiento.

A) En el supuesto de parto la suspensión tendrá una duración de 16 semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo o de la segunda.

El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las 6 semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

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

La incorporación al trabajo deberá producirse cuando concluya el período fijado para la suspensión.

B) En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo o hija, a partir del segundo o de la segunda contadas a la elección de la persona trabajadora, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores con discapacidades o minusvalías o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que el padre y la madre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de las personas interesadas, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre por períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de adopción múltiple.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo del padre y/o madre al país de origen de la persona adoptada, el período de suspensión, previsto para cada caso, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

C) Los períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente a que se refieren los apartados anteriores podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial; en este último caso procederá la suspensión del contrato de trabajo por maternidad a tiempo parcial, en los términos recogidos en el Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo; conforme al que, entre otros extremos, se contempla que el disfrute a tiempo parcial del permiso de maternidad se ajustará a los siguientes criterios:

C.1.—Podrá ser ejercido tanto por la madre como por el padre y en cualquiera de los supuestos de disfrute simultáneo o sucesivo del período de descanso.

La madre no podrá hacer uso de esta modalidad de permiso durante las seis semanas inmediatas posteriores al mismo, que serán de descanso obligatorio.

C.2.—El período durante el que se disfrute el permiso se ampliará proporcionalmente en función de la jornada de trabajo que se realice.

C.3.—El disfrute del permiso en esta modalidad será ininterrumpido. Una vez fijado el régimen de disfrute, por acuerdo entre la persona trabajadora y la Mancomunidad, sólo podrá modificarse debido a causas de salud de la persona trabajadora o del o la menor, debiendo determinarse nuevamente, por acuerdo entre las partes, el régimen de disfrute.

C.4.—Durante el período de disfrute del permiso de maternidad a tiempo parcial, no se podrán realizar horas extraordinarias, salvo las necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

C.5.—El tiempo en el que se presten servicios parcialmente tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo, manteniéndose suspendida la relación laboral durante el tiempo restante.

No serán de aplicación a este supuesto las reglas establecidas para el contrato a tiempo parcial.

D) Permiso de paternidad. Por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, tendrá una duración de cuatro semanas, a disfrutar por el padre o del otro progenitor dentro del período comprendido entre la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, hasta que finalice la suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

Este permiso podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre el trabajador y la Mancomunidad de las Cinco Villas y conforme se determine reglamentariamente.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados anteriores.

En los casos previstos en los apartados A, B, C y D, el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos, se computará como tiempo de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la trabajadora y en su caso del otro progenitor trabajador de la Mancomunidad, durante todo el período de duración del permiso, y en su caso, durante los períodos posteriores al disfrute de éste, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del período de disfrute del permiso.

En todos los casos, la incorporación al trabajo deberá producirse cuando concluya el período fijado para la suspensión. Tendrán derecho 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 durante su ausencia.

1.2. Riesgo durante el embarazo.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo en los términos previstos en el artículo 26.2 y 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la

suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

1.3. Durante la incapacidad temporal de los trabajadores y las trabajadoras.

Producida la extinción de la situación de incapacidad temporal con declaración de invalidez permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita la reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un período de cuatro años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la invalidez permanente.

La incorporación al trabajo tendrá lugar cuando cese la causa que motivó dicha situación.

1.4. Otros supuestos en que el personal puede ser declarado en situación de suspensión de contrato con reserva de puesto de trabajo:

- Ejercicio de funciones sindicales electivas, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato correspondiente, de ámbito provincial o superior.
- Cuando desempeñen cargos electivos retribuidos y de dedicación exclusiva en las Corporaciones Locales, Autonómicas o Estatal.
- Cuando desempeñen en la Administración puestos de confianza o de asesoramiento especial.

2.—Efectos de la suspensión.

El período de suspensión en los supuestos relacionados de suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo será computado como servicios efectivos prestados en la Mancomunidad de las Cinco Villas a efectos del devengo de antigüedad, comportando la reserva del puesto y centro de trabajo.

3.—Incorporación al trabajo.

En los supuestos contemplados en los apartados 1.1, 1.2 y 1.3 la incorporación tendrá lugar cuando cese la causa que motivó la suspensión.

En los supuestos descritos en el apartado 1.4 deberá solicitarse la incorporación en el plazo de un mes computado a partir de la desaparición de la causa que motivó la suspensión, dando lugar en el caso de no efectuar la solicitud de reingreso al pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

Artículo 15.—*Excedencia voluntaria.*

1.—La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa. Esta solicitud será objeto de estudio por la Comisión Paritaria, garantizando que se mantengan las mismas condiciones laborales en aquellos servicios regulados por convenios de colaboración con las respectivas Consejerías.

Procederá declarar la excedencia voluntaria del personal en los siguientes casos:

a) Por interés particular.

La excedencia voluntaria por interés particular será declarada a petición de la persona trabajadora, o de oficio en los supuestos en que así proceda.

Cada período de excedencia tendrá una duración no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

La incorporación al trabajo deberá ser solicitada ante la Presidencia de la Mancomunidad.

b) Para el cuidado de hijos y/o hijas.

El personal tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o cada hija por naturaleza que se iniciará una vez agotado el período de baja maternal y que podrá disfrutarse en cualquier momento, bien en período único o en períodos fraccionados, siempre que la edad del hijo o de la hija no sea superior a 3 años. Si el hijo es disminuido físico o psíquico, y siempre que sea debidamente acreditado, la duración de la excedencia podrá ser de hasta cinco años. El mismo derecho se reconoce en el caso de adopción o acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, siendo en este caso la duración de la excedencia para el cuidado de hijos o hijas no superior a 3 años desde la resolución judicial o administrativa.

Cada sucesivo hijo o hija dará derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Si dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el ejercicio simultáneo de la misma estará condicionado a las necesidades del servicio.

El período en que se permanezca en esta situación será computable a efectos de antigüedad, y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, especialmente con ocasión de su incorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, transcurrido este período la reserva quedará referida a un puesto en la misma localidad y de igual nivel y retribución.

La incorporación al puesto deberá ser solicitada por la persona trabajadora ante la Presidencia de la Mancomunidad, con una antelación de al menos un mes sobre la fecha de conclusión del período de excedencia, siendo declarado de oficio, en caso contrario, en situación de excedencia voluntaria por interés particular.

c) Para el cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Teniendo en cuenta que tendrá idéntica consideración el parentesco por afinidad referida al o a la cónyuge y a la persona conviviente de hecho.

El personal tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a un año para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse de manera autónoma, y no desempeñe actividad retribuida.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso se viniera disfrutando.

Si dos o más personas generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el ejercicio simultáneo de la misma estará condicionado a las necesidades del servicio.

El período en que se permanezca en esta situación será computable a efectos de antigüedad, y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, especialmente con ocasión de su incorporación. Generará derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

La incorporación al trabajo deberá ser solicitada ante la Presidencia de la Mancomunidad, con una antelación de al menos un mes sobre la fecha de conclusión del período de excedencia, siendo declarado de oficio, en caso contrario, en situación de excedencia voluntaria por interés particular.

Las situaciones previstas en los apartados b) y c) serán incompatibles con la realización de cualquier actividad remunerada, excepto las autorizadas y reguladas por la Ley de Incompatibilidades.

d) Por Agrupación Familiar.

Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de dos años y máxima de quince, al personal cuyo cónyuge o conviviente de hecho resida en otro municipio por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo, como funcionario o funcionaria de carrera o como laboral, en cualquier Administración pública, Organismo Autónomo o Entidad Gestora de la Seguridad Social así como en Órganos Constitucionales o del Poder Judicial.

La incorporación al trabajo deberá solicitarse al menos un mes antes de concluir el período de quince años de duración de esta situación, siendo declarado de oficio, en caso contrario, en situación de excedencia voluntaria por interés particular.

e) Por Aplicación de la normativa de Incompatibilidades.

La persona trabajadora que como consecuencia de la normativa de incompatibilidades deba optar por un puesto de trabajo, quedará en la categoría por la que no opta en la situación de excedencia voluntaria, aún cuando no hubiese cumplido un año de antigüedad en la empresa, y permanecerá en tal situación en tanto se mantenga la relación de servicios que dio origen a la incompatibilidad.

La reincorporación al trabajo deberá ser solicitada en el plazo de un mes a contar desde la conclusión de la situación que originó la incompatibilidad, declarándoseles en caso de no hacerlo, en la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

2.—Reincorporación al trabajo.

Las personas trabajadoras declaradas en situación de excedencia sin reserva de puesto de trabajo deberán solicitar el reingreso o nuevo período de excedencia mediante escrito dirigido a la Mancomunidad, con una antelación mínima de un mes a la terminación del plazo de excedencia concedido en cada caso siendo declarados de oficio, en caso contrario, en situación de excedencia voluntaria por interés particular.

Artículo 16.—*Incapacidad Temporal y maternidad.*

1. El personal sujeto a este convenio, disfrutará de licencia por enfermedad o accidente cuando se encuentre en situación de baja por enfermedad común o profesional y accidente, sea o no de trabajo, y presenten el correspondiente parte de baja o confirmación, expedido por el facultativo competente.

2. La Empresa garantizará al personal que permanezca en la situación de incapacidad temporal o maternidad, o riesgo durante el embarazo, dentro del plazo de duración determinado en las normas reguladoras del Régimen General de la Seguridad Social a tal efecto, una prestación económica complementaria equivalente a la diferencia entre el total de retribuciones que tuvieren acreditado en nómina con carácter fijo en el momento de producirse el hecho causante y la prestación que la persona perciba en cada situación del sistema de Seguridad Social.

3. Los partes de continuidad o confirmación habrán de presentarse por períodos semanales, salvo que se considere que el tiempo probable de baja vaya a ser inferior a dicho período.

4. Las bajas por enfermedad o accidente inferiores a cuatro días habrán de justificarse igualmente mediante el correspondiente parte médico, en el momento de reincorporación al trabajo.

5. Durante las situaciones de baja por incapacidad temporal debida a enfermedad o accidente y por maternidad, el empleado municipal tendrá derecho a percibir, como mínimo, el 100% de sus retribuciones básicas y complementarias desde el primer día de la baja.

CAPÍTULO III. RETRIBUCIONES

Artículo 17.—*Salario y Retribuciones.*

1. Reconocimiento de servicios previos: La Mancomunidad de las Cinco Villas reconocerá, previa petición del empleado municipal, la totalidad de los servicios indistintamente prestados por el mismo en cualquiera de las Administraciones Públicas, anteriores a su ingreso o reingreso en la correspondiente plaza de plantilla. Este derecho también le será reconocido al personal temporal.

2. La estructura retributiva del personal vinculado al presente convenio se compone de Salario Base, Complementos, Antigüedad en trienios y las pagas extraordinarias íntegras, que serán de dos al año y se devengarán en los meses de junio y diciembre.

3. También se contemplarán Complementos de Productividad para casos excepcionales, por servicios o trabajos que deban ser reconocidos especialmente.

4. El trabajador, cualquiera que sea su categoría profesional, que hubiera de realizar su trabajo habitual en domingos o festivos, percibirá un PLUS por domingo o festivo trabajado.

5. Los trabajadores del Servicio de Ayuda a Domicilio, percibirán un plus de penosidad por las peculiares características del puesto que desempeñan.

6. Los conductores del Servicio de Recogida de Basura y el personal de la Desbrozadora percibirán un PLUS de disponibilidad, por la obligatoriedad de disponibilidad horaria para el mantenimiento de los vehículos a su cargo.

7. El Centro Asesor de la Mujer percibirá un PLUS de incompatibilidad y pago de tasas de colegiación, sujeto a las cláusulas estipuladas en su convenio de colaboración.

8. Durante el período de vigencia del Convenio, las actualizaciones salariales se realizarán de acuerdo a los porcentajes que, para cada ejercicio se establezcan en la Ley de Presupuestos del Estado de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 21 punto 2 de la Ley 7/2007 de 12 de abril, de Estatuto Básico del Empleado Público.

9. Serán abonables en el período máximo de un mes a su realización, las dietas correspondientes a manutención, hospedaje y kilometraje.

a) Las dietas se devengarán cuando el trabajador deba prolongar, modificar o adelantar la jornada de trabajo o por desplazarse fuera de la localidad por necesidades del servicio, y tendrán el valor siguiente: Desayuno: 5 €; Comida: 12 €; Cena: 12 €

En el caso de pernoctar fuera del domicilio habitual, la empresa abonará los gastos de la habitación que será en un hotel de tres estrellas como mínimo.

b) Kilometraje: los trabajadores que utilicen medios propios de locomoción para el ejercicio de las tareas derivadas de su trabajo percibirán 0,22 € por kilómetro. Las trabajadoras de ayuda a domicilio percibirán 0,27 € por kilómetro incrementándose 1 céntimo anualmente.

Esta cantidad empezará a computarse desde el centro de trabajo a que esté adscrito el trabajador, a excepción del servicio de ayuda a domicilio que computará desde el domicilio propio, siempre y cuando éste se ubique en el concejo en el que preste el servicio domiciliario.

Cuando las actividades formativas se realicen dentro del ámbito territorial del Principado de Asturias se abonarán los gastos de kilometraje en vehículo particular o transporte público.

Artículo 18.—*Retribuciones del personal contratado al amparo de programas y convenios para el fomento del empleo.*

1. Las retribuciones del personal docente y de gestión de Escuelas Taller, Talleres de Empleo si los hubiere, serán valoradas en la Comisión Mixta paritaria.

2. Las retribuciones del personal beneficiario de Escuelas Taller y Talleres de Empleo serán determinadas en la Comisión Mixta paritaria y nunca serán inferiores a las reseñadas en la respectiva normativa.

3. Las retribuciones del personal contratado al amparo de planes locales o regionales de empleo, acciones complementarias u otros que pudieran existir de análoga naturaleza, para el fomento del empleo e inserción en el mercado laboral, serán establecidas a razón del 93% de las retribuciones íntegras correspondientes al mismo puesto existente en la empresa, para los años de vigencia del presente convenio. En caso de no existir puesto de igual o similar condición a los contratos realizados, se determinarán en la Comisión Mixta aquellos que pudieran corresponder.

Artículo 19.—*Horas o servicios extraordinarios.*

Las partes firmantes de este acuerdo, admiten como premisa en este apartado, la realización de aquellas horas estrictamente necesarias para el correcto funcionamiento de los servicios públicos y para las tareas que no puedan ser realizadas en jornada ordinaria; a tal efecto se establece que:

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

2. Podrán realizarse horas o servicios extraordinarios para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes o cuando sean consecuencia directa del desarrollo del propio trabajo, siempre que no puedan llevarse a efecto durante la jornada ordinaria y su realización no justifique nuevas contrataciones.

De su realización se ocupará el personal del mismo grupo o categoría profesional de forma rotativa.

Mensualmente se informará por escrito al Órgano de Representación del Personal y a las Secciones Sindicales de las realizadas, detallando número, causas que las motivaron, trabajadores afectados y servicio de pertenencia.

3. Salvo las de inaplazable urgencia por motivos de seguridad, siniestralidad pública, prevención de catástrofes, o imposibilidad de prestación de servicios esenciales, su realización será voluntaria.

4. A partir de cada hora de trabajo efectivo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo establecida se abonará en la cuantía mínima de 14 euros, y para los casos en los que el cálculo del precio de hora ordinaria superase a dicho importe, será este el referente. A elección del empleado municipal, se compensarán por tiempos

de descanso retribuido en proporción de 1,5 horas por hora extraordinaria realizada, y podrán sumarse hasta acumular jornadas completas que podrán unirse al período de vacaciones.

5. Las comparecencias que los empleados municipales tengan que realizar ante la jurisdicción ordinaria o cualquier otro organismo dependiente de la Administración, derivados de su prestación de servicios a la Mancomunidad fuera de su jornada ordinaria de trabajo, serán retribuidas de acuerdo a lo indicado en el punto número 4 de ese Artículo, además de los gastos originados por el desplazamiento.

6. Las horas extraordinarias tendrán un incremento de un 20% por festivo o nocturno y de un 30% en caso de coincidir ambos.

Artículo 20.—*Anticipos reintegrables.*

Los trabajadores podrán percibir préstamos de hasta 4 mensualidades. El trabajador reintegrará el préstamo solicitado en el plazo de 4 años sin intereses.

El reintegro de los anticipos se efectuará en la nómina en tantas mensualidades como haga constar la persona solicitante, hasta un máximo de 48, por cantidad fija e igual cada mes. No obstante, el trabajador podrá reintegrar el anticipo recibido y liquidarlo en su totalidad en tiempo inferior al establecido.

CAPÍTULO IV. SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Artículo 21.—*Seguridad e higiene.*

1. Los empleados municipales tienen derecho:

- A una protección eficaz de su integridad física.
- A una adecuada política de salud laboral.
- A participar en la formulación de la política de prevención y en control de las medidas adoptadas en desarrollo de la misma, a través de sus representantes legales o del Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

En materia de Salud Laboral la actividad desarrollada en el ámbito de la Mancomunidad se someterá a las prescripciones de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y a sus disposiciones de desarrollo o complementarias. Se articulan a través del Comité de Seguridad y Salud, que es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Mancomunidad en materia de prevención de riesgos.

El Comité se regirá por el reglamento de funcionamiento de la normativa que resulte de su aplicación.

En lo no contemplado en este artículo, se estará a lo dispuesto en los artículos 38 y 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normas que resulten de aplicación.

La Mancomunidad proporcionará a los delegados del Comité de Seguridad y Salud Laboral la formación necesaria básica de al menos 50 horas sobre Prevención de Riesgos Laborales.

2. Se habilitarán medidas y si fuese necesario una partida económica, para la adquisición de EPI'S, construcción de vestuarios y duchas.

Artículo 22. Salud Laboral.

1. Los empleados municipales tendrán derecho a un reconocimiento médico anual o de una frecuencia inferior dependiendo de las características del puesto de trabajo y del nivel de riesgo a juicio del médico responsable, garantizándose confidencialidad mediante la notificación personal de su resultado y comprenderá al menos los siguientes aspectos:

a) Exploración general: Exploración cardiopulmonar, radiografía del tórax, electrocardiograma, control de tensión, control de vista y oído y exploración de columna vertebral y aparato locomotor.

b) Análisis: De sangre y orina (hematíes, hemoglobina, valor globular, hematocrito, leucocitos, fórmula leucocitaria, velocidad, colesterol, triglicéridos, lípidos, ácido úrico, glucosa, transaminasas, hierro, calcio, fósforo y magnesio).

c) En el caso de tratarse de trabajadoras, éstas tendrán además a un examen ginecológico y de mamas con la misma periodicidad que se prevé para el reconocimiento general.

2. Los trabajadores afectados por situaciones de toxicidad o penosidad tendrán como mínimo, dos reconocimientos al año. Se incluyen en este apartado los trabajadores del servicio de ayuda a domicilio y el de recogida de basuras, además de otros posibles de incluir.

3. La drogodependencia (de alcohol u otras drogas) se considera a todos los efectos como una enfermedad y por tanto, con derecho a percibir las prestaciones por incapacidad temporal. Se facilitará la incorporación de dichos enfermos a un programa de tratamiento. A tal efecto, los trabajadores que se acojan al mismo no serán objeto de sanción o despido, asegurándose su reincorporación inmediata a su puesto de trabajo, una vez finalizado el tratamiento.

4. Los empleados de la Mancomunidad que por circunstancias personales objetivamente acreditadas, tengan disminuida su capacidad para la realización del trabajo habitual, de común acuerdo podrán ser destinados a un puesto de trabajo compatible con su situación, sin merma alguna de sus derechos económicos.

5. Las empleadas de la Mancomunidad que se encuentren en estado de gestación, durante el período que dure la misma, podrán solicitar cambio de puesto de trabajo, si las funciones del que ocupen hasta ese momento pudiera entrañar algún riesgo para su salud o la del feto.

Artículo 23.—*Prendas de trabajo.*

1. La Mancomunidad de las Cinco Villas, sin perjuicio de lo dispuesto con carácter general, pondrá a disposición de los empleados municipales que lo precisen, una taquilla para sus efectos personales. Asimismo, entregará a cada uno de ellos dos equipos de ropa y calzado de trabajo completo y adecuado al trabajo encomendado.

2. Las prendas de trabajo consideradas obligatorias son los siguientes:

3. Servicio de Recogida de basura y parque de maquinaria:

- Traje o funda de faena, con cintas reflectantes: Dos al año.
- Ropa de agua: Una cada dos años.
- Camisas: Dos al año.
- Chaquetón: Uno cada dos años.
- Guantes, botas de seguridad, botas de agua: Según necesidad.

4. La ropa de los peones, por motivo de seguridad, será de color naranja, y vendrá serigrafiada. La ropa de los oficiales podrá ser de color azul marino.

5. Servicio Oficina Técnica:

- Ropa y calzado adecuados.
- Un casco de seguridad.

6. Servicio de Ayuda a Domicilio:

- Casaca, pantalón, o en su defecto, bata: Dos al año.
- Calzado: Un par al año.
- Credencial acreditativa.
- Guantes, mascarillas y gel desinfectante cuando sea necesario.
- Como medida de protección, tendrán derecho a una faja lumbar.

7. La rotura, deterioro o desgaste, como consecuencia del trabajo y antes del tiempo establecido para su reposición, dará derecho a su inmediata sustitución.

CAPÍTULO V. FORMACIÓN Y ACCIÓN SOCIAL

Artículo 24.—*Formación y perfeccionamiento profesional.*

De conformidad con lo establecido en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, y al objeto de facilitar la promoción, formación y perfeccionamiento profesional, el personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio, tendrán los siguientes derechos, según la clase de estudios y formación que a continuación se indican:

A) Estudios para la obtención de un título académico o profesional, aún cuando no estén relacionados estrictamente con el trabajo desarrollado.

Para la asistencia a los cursos correspondientes a estos estudios se otorgará a la persona interesada preferencia para elegir turno de trabajo, siempre que no se perjudiquen los derechos de otra persona trabajadora, y tendrá derecho a la adaptación de su jornada ordinaria de trabajo, cuando la organización y necesidades del servicio lo permitan. Asimismo tendrá derecho a la concesión de permisos retribuidos para la preparación de exámenes liberatorios y concurrir a exámenes.

B) Actualización y perfeccionamiento profesional.

Para facilitar la formación y el reciclaje profesional, la Mancomunidad se compromete a la concesión de dos cursos de perfeccionamiento profesional, cada uno de los años de vigencia del presente convenio.

C) Seminarios, mesas redondas y congresos. La Administración del Principado de Asturias y los Organismos integrados en este Convenio, podrán enviar, dentro de la jornada laboral al personal a Seminarios, Mesas Redondas o Congresos, referentes a su especialidad o trabajo específico cuando de la asistencia a los mismos se puedan derivar beneficios para el Servicio, y su asistencia será obligatoria; atendiendo a las necesidades del servicio.

El tiempo de asistencia a cursos de formación organizados por la Administración, y los convocados al amparo de los acuerdos relativos a formación continua en las Administraciones Públicas, se computará como tiempo de trabajo a todos los efectos cuando coincida con el horario y jornadas hábiles con carácter general o, en su caso, particular que tenga establecido el empleado o empleada.

Además del salario se abonarán los gastos de viaje, dietas, y matrícula que correspondan.

Artículo 25.—*Jubilación.*

1. La jubilación se solicita al cumplir la persona la edad 65 años, comprometiéndose la Mancomunidad, a mantener la categoría de la plaza vacante resultante de la jubilación, u otra distinta producto de la transformación de aquella vacante, salvo que por imperativo legal procediera otra cosa.

La edad de jubilación establecida en el apartado anterior se considerará sin perjuicio de que la persona trabajadora que no reuniese, al momento de cumplir la misma, suficiente período de carencia para causar derecho a la pensión de jubilación se mantenga en activo hasta que se complete el período de cotización mínimo exigido en cada momento por la Seguridad Social.

2. La Mancomunidad de las Cinco Villas garantiza a los trabajadores y a las trabajadoras su derecho a jubilarse al cumplir 64 años de edad, en la forma y condiciones establecidas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

3. Jubilación Parcial.

Los empleados de la Mancomunidad de las Cinco Villas se podrán acoger a la jubilación parcial, simultaneándola con un contrato a tiempo parcial y vinculado a un contrato de relevo en la forma y condiciones establecidas en el Real Decreto 1131/2002 de 31 de octubre o sus modificaciones si las hubiera. En este caso, la Mancomunidad garantizará mediante un complemento que sumado a la pensión recibida y al porcentaje que le corresponda por la prestación de su trabajo iguale el 100% de su jornada completa anual, hasta alcanzar la edad de 65 años, con el máximo de 10 años, que le faltasen por cotizar hasta los 35.

3. 1. Regulación Jubilaciones Parciales:

La Mancomunidad posibilitará el acceso a la jubilación parcial a aquellos trabajadores con 60 o más años que voluntariamente lo soliciten, y reúnan los requisitos legalmente establecidos. Todo ello hasta su acceso a la jubilación ordinaria a los 65 años de edad, que será obligatoria.

El trabajador/a jubilado/a parcial y el trabajador/a relevista se sujetarán, asimismo, a las condiciones particulares establecidas en el presente acuerdo y, consecuentemente, al cumplimiento de las condiciones de trabajo acordadas hasta la terminación del período de vigencia del contrato de relevo y de la jubilación parcial.

3.2. Concesión de Jubilación Parcial:

- Aquellos trabajadores/as, que deseen acogerse a la jubilación parcial, deberán solicitarlo ante la Presidencia.
- La solicitud se hará con una antelación máxima de tres meses antes de que se produzca el requisito de edad (60 años).
- La Mancomunidad concederá el acceso a la jubilación parcial a la mayor brevedad posible, después de realizados todos los trámites necesarios para cubrir el puesto vacante.
- La reducción de la jornada de trabajo del jubilado/a parcial, será del 85% de su jornada convencional.
- La Mancomunidad una vez atendidas las peculiaridades del puesto de trabajo del solicitante, resolverá de forma motivada la concesión o no, en un plazo no superior a tres meses desde la fecha de la solicitud. La Empresa dispondrá de un plazo suplementario de seis meses desde la resolución para proceder a la contratación del trabajador relevista. En caso de concesión, el jubilado/a parcial se compromete a aceptar realizar funciones propias de categorías diferentes a la suya, dentro del general cometido de su competencia profesional.
- En el seno de la Comisión Mixta paritaria, se establecerán las bases y normas acerca de las bolsas de contratación para las contrataciones de los relevistas.

3.3. Compromisos de Jubilación Parcial:

- El trabajador/a jubilado/a parcial percibirá el 15% de la Base Reguladora Real Anual (B.R.R.A.), de los últimos 12 meses trabajados, en la que están incluidas las prorratas de Pagas Extras y demás complementos del Convenio, devengándose en 12 mensualidades. La B.R.R.A. se actualizará cada año con ocasión de las actualizaciones salariales marcadas en el Convenio Colectivo Vigente. Estas condiciones, podrán variar conforme a la legislación vigente.
- Las medidas de orden social, contempladas en el presente convenio, se realizarán como si el trabajador/a jubilado/a estuviera en jornada completa.
- El trabajador/a jubilado/a parcial está obligado a comunicar a la Empresa cualquier cambio de situación, bien a jubilación total, bien a pensión de incapacidad, o cualquier otra que se produzca.
- El personal en situación de jubilación parcial no podrá acceder a las promociones internas que la Mancomunidad convoque.
- La jornada de trabajo anual del jubilado/a parcial será del 15% de la jornada completa, distribuida en 30 jornadas de trabajo efectivo.
- La jornada de trabajo anual del 15% del jubilado/a parcial correspondiente al primer período anual podrá realizarse a continuación de la concesión de la jubilación parcial.
- El jubilado/a parcial sólo tiene derecho a una entrega de ropa del vestuario, en todo el período de jubilación parcial, salvo en los casos donde se cambie de período de distribución de las horas de jornada real (vacacional o no vacacional) por acuerdo entre ambas partes, donde tendrá derecho a otra entrega de ropa ajustada al nuevo período de trabajo.
- El jubilado/a parcial realizará los reconocimientos médicos, permisos u otras gestiones administrativas fuera de la jornada de trabajo; salvo los permisos retribuidos del art. 13.

3.4. Contrato de Relevo:

- La duración del contrato de relevo será igual a la del tiempo que falta el trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación. Si la Mancomunidad decidiera el cese del trabajador contratado deberá sustituirlo en el plazo máximo de 15 días por otro/a trabajador/a inmediatamente.

La Mancomunidad de las Cinco Villas se compromete a que cuando el jubilado parcial, alcance la edad de jubilación de 65 años o fallezca, el tiempo trabajado por el relevista sea tenido en cuenta para la provisión del puesto una vez llegada la jubilación efectiva del relevado.

- La jornada de trabajo del trabajador/a relevista será del 85% de la jornada establecida en el Convenio Colectivo vigente para su categoría, o en los porcentajes máximos establecidos legalmente en el momento de la solicitud.

- El trabajador con contrato de relevo percibirá su retribución en la misma proporción a la jornada laboral realizada.
- Las retribuciones de los trabajadores/as a tiempo parcial serán proporcionales a los de un trabajador/a en las mismas funciones y categoría a jornada completa.
- El trabajo o servicio a realizar por el relevista se determinará en función de las necesidades de los Servicios en el momento que se aplique esta modalidad contractual.
- En la obligación que tiene la Mancomunidad de contratación del relevista, éste no tendrá necesariamente que realizar las mismas funciones, si bien éstas han de ser de igual o similar categoría.
- Las bases y criterios para la contratación de los relevistas serán determinadas de forma consensuada en la Comisión Mixta Paritaria.

Artículo 26.—*Medidas de orden social.*

1. Los empleados municipales están exentos del pago de tasas por solicitud para participar en concursos u oposiciones convocados por la propia Mancomunidad o Ayuntamientos que la constituyen.

2. La Mancomunidad garantizará una póliza de seguro que cubra la responsabilidad civil derivada del ejercicio de la actividad profesional de los trabajadores acogidos al presente convenio.

Asimismo, garantizará en todo momento la asistencia jurídica a los trabajadores que la precisen por razón de conflictos derivados de la prestación del servicio, aportará la fianza necesaria en cuanto a cualquier tipo de responsabilidad penal, civil o administrativa, salvo que la propia Mancomunidad sea parte contraria.

3. Los empleados municipales que como consecuencia del ejercicio de sus funciones sufran algún daño en sus bienes personales deberán de ser indemnizados en una cantidad equivalente al daño experimentado, siempre que no concurra culpa grave del propio empleado.

4. La Mancomunidad de las Cinco Villas suscribirá a favor de cada uno de sus empleados, un seguro colectivo, para cubrir riesgo de muerte o invalidez permanente, tanto por accidente laboral como por enfermedad profesional, de 50.000 euros y el doble en caso de gran invalidez. Las bases de la contratación se negociarán en la comisión mixta paritaria.

5. El personal, que para prestar servicios la Mancomunidad, necesite estar en posesión de alguno de los permisos de conducir, percibirá la compensación de los gastos por renovación del mismo.

6. El personal municipal que para el ejercicio de las funciones encomendadas a su puesto de trabajo precise disponer de permiso, titulación o cualquier otra forma de acreditación oficial expedida por algún organismo dependiente de la Administración, si por cualquier circunstancia ajena a su voluntad, se viera privado temporal o definitivamente de la mencionada habilitación, no podrá ser sancionado y conservará el derecho al puesto de trabajo y a las remuneraciones asignadas al mismo, sin perjuicio de la recolocación en puesto compatible.

Se exceptúa, cuando la causa de la pérdida o retirada sea debida o se produzca, como consecuencia de la actuación negligente y culpable del empleado municipal, en cuyo caso solo será de aplicación el correspondiente régimen disciplinario.

7. Se establece una partida de 30.000 € para los años de vigencia del presente convenio, en concepto de fondos de Acción Social. La gestión de estos fondos corresponde a la Comisión Mixta Paritaria, que establecerá su destino, correspondiendo a la empresa establecer todos los instrumentos necesarios que para su aplicación se deriven.

La Mancomunidad ejercerá el debido control por la Gerencia, respecto al destino reglamentario del gasto.

Artículo 27.—*Reconocimientos especiales.*

Los empleados municipales al cumplir veinticinco años de servicios disfrutarán de cinco días laborables y de 10 días al momento de la jubilación, pudiéndose acumular a las vacaciones.

CAPÍTULO VI. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 28.—*Graduación de las faltas.*

1.—Los trabajadores sujetos al ámbito de este Convenio podrán ser sancionados en virtud de los incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establecen en este artículo.

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

3.—Serán faltas leves las siguientes:

- a) La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.
- b) El descuido o negligencia en el ejercicio de sus funciones.
- c) El incumplimiento de los deberes y obligaciones, siempre que no deban ser calificados como falta muy grave o grave.
- d) El incumplimiento injustificado del horario de trabajo.
- e) La falta de asistencia injustificada de un día.
- f) El empleo de útiles, materiales, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, medios de trabajo y bienes de la empresa para los que no estuviese autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, siempre que tales actuaciones no den lugar a su consideración como falta grave o muy grave.

4.—Serán faltas graves las siguientes:

- 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 daños 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 los servicios.
- 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 decisiones manifiestamente ilegales a sabiendas de su injusticia mediando dolo o mala fe, 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 su utilice en provecho propio.
- k) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- 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.
- n) El atentado grave a la dignidad de los trabajadores o de la Administración.
- ñ) 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 injustificados de la jornada de trabajo.

A efectos de lo dispuesto en el presente artículo, se entenderá por mes el período comprendido desde el día primero al último de cada uno de los doce que componen el año.

5.—Serán faltas muy graves las siguientes:

- a) El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución en el ejercicio de sus puestos de trabajo.
- b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, sexo, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual.
- c) El abandono de servicio.
- d) La adopción de decisiones 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 políticas, 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) La participación en huelgas, a los que la tengan expresamente prohibida por la Ley.
- l) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
- m) Los actos limitativos de la libre expresión de pensamiento, ideas y opiniones.
- n) Haber sido sancionado por la comisión de tras faltas graves en un período de un año.
- ñ) El incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos contenidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando del mismo pudiera derivarse un riesgo laboral grave e inminente.
- o) El acoso moral o conjunto de actuaciones hacia un trabajador que provoquen la anulación de capacidad profesional o su deterioro psicológico.
- p) La utilización de medios y equipos, para los que no esté autorizado y que, con notorio beneficio personal, sean empleados para la realización de trabajos particulares o ajenos a la actividad contractual del trabajador.

Artículo 29.—Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:

1.—Por faltas leves:

1.1.—Amonestación o apercibimiento por escrito.

1.2.—Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

2.—Por faltas graves:

2.1.—Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.

2.2.—Suspensión del derecho a concurrir a concursos de ascenso por un período de uno a dos años.

2.3.—Destitución del cargo.

3.—Por faltas muy graves:

3.1.—Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.

3.2.—Suspensión del derecho a concurrir a concursos de ascenso por un período de dos a seis años.

3.3.—Despido.

Cuando se desprenda de las actuaciones indagatorias llevadas a cabo, y previos los informes médicos oportunos, que la comisión de alguna de las faltas tipificadas en este convenio están directamente relacionadas con patologías adictivas susceptibles de rehabilitación, el órgano competente para resolver podrá, a instancia del trabajador, suspender la ejecución de la sanción que le fuera impuesta, durante un plazo máximo de doce meses, durante los que el trabajador dispondrá, en su caso, de una licencia sin sueldo, siempre que se den las siguientes circunstancias:

Que durante el período de suspensión se someta a tratamiento de deshabituación en régimen de internado o ambulatorio en centros habilitados o reconocidos por la Administración.

Que no hubiese disfrutado de una suspensión con anterioridad y con la misma finalidad.

La suspensión de la ejecución de la sanción quedará condicionada a que el trabajador no abandone el tratamiento durante el período de licencia sin sueldo, siendo en todo caso revocada esta suspensión si el trabajador incumpliere cualquiera de las condiciones establecidas. El trabajador estará obligado a justificar el comienzo del tratamiento, su evolución así como la finalización.

Transcurrido el plazo de suspensión y acreditado que el trabajador ha seguido el tratamiento de deshabituación, se entenderá cumplida la sanción, en caso contrario se acordará la ejecución inmediata de la misma.

4.—La gradación de la sanción se hará teniendo en cuenta:

— El grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta.

— El daño al interés público, cuantificándolo incluso en términos económicos cuando sea posible.

— La reiteración o reincidencia.

Artículo 30.—Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los 6 meses, las graves a los 2 años y las muy graves a los 3 años, a partir de la fecha en que la Mancomunidad tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a 1 mes para las leves, a los 2 meses para las graves y a los 6 meses para las muy graves a partir de la fecha de haberse cometido.

Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o preliminar del que puede instruirse, en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de 6 meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

Artículo 31.—Procedimiento sancionador.

1.—Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario. Para la imposición de sanciones por faltas leves no será preceptiva la tramitación de expediente, pero sí el trámite de audiencia al interesado, así como a los representantes legales de los trabajadores y en el caso de trabajadores afiliados, que así lo hagan constar, a la sección sindical correspondiente.

2.—La aplicación del descuento proporcional de haberes por faltas de asistencia y puntualidad no tiene naturaleza de sanción y es compatible con ésta, si procediere conforme a lo previsto en este artículo.

3.—En materia de procedimiento será de aplicación, con las lógicas adaptaciones, el Reglamento de Régimen disciplinario del personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas.

4.—El procedimiento se iniciará siempre de oficio, por acuerdo del órgano competente, bien por propia iniciativa o como consecuencia de orden superior, moción razonada de los subordinados o denuncia. El inicio se comunicará los representantes de los trabajadores cuando la Mancomunidad conozca tal situación.

En la tramitación del procedimiento, se tendrá en cuenta lo previsto en los apartados siguientes:

a) De iniciarse el procedimiento como consecuencia de denuncia, deberá comunicarse dicho acuerdo al firmante de la misma.

b) El órgano competente para incoar el procedimiento, podrá acordar previamente la realización de una información reservada.

c) En la resolución por la que se incoe el procedimiento se nombrará un instructor, que deberá ser un empleado público perteneciente al cuerpo escala o categoría de igual o superior grupo al del inculpado. Asimismo se procederá al nombramiento de un Secretario que deberá tener la condición de empleado público.

d) La incoación del procedimiento con el nombramiento del instructor y secretario, se notificará al trabajador sujeto a expediente, así como a los designados para ostentar dichos cargos. Serán de aplicación al instructor y al secretario, las normas relativas a la abstención y recusación previstas en la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común. La autoridad que acordó la incoación deberá resolver sobre la abstención y la recusación en el plazo de diez días hábiles y si se admitiera cualquiera de las dos deberá efectuarse nuevo nombramiento haciéndolo saber por escrito al interesado. Iniciado el procedimiento, la autoridad que acordó la incoación podrá adoptar las medidas provisionales que estime oportunas para asegurar la eficacia de la resolución que pudiera recaer.

e) El instructor ordenará la práctica de cuantas diligencias sean adecuadas para la determinación y comprobación de los hechos y en particular de cuantas pruebas puedan conducir a su esclarecimiento y a la determinación de las responsabilidades susceptibles de sanción. En el supuesto de que el motivo de la incoación sea el padecimiento de patologías adictivas susceptibles de rehabilitación, se solicitará informe del servicio público de salud.

f) El instructor como primeras actuaciones, procederá a recibir declaración al presunto inculpado y a evacuar cuantas diligencias se deduzcan de la comunicación o denuncia que motivó la incoación del expediente y de lo que aquel hubiera alegado en su declaración.

g) A la vista de las actuaciones practicadas y en el plazo no superior a un mes, contado a partir de la incoación del procedimiento, el instructor formulará el correspondiente pliego de cargos, comprendiendo en el mismo los hechos imputados, con la expresión en su caso, de la falta presuntamente cometida, y de las sanciones que puedan ser de aplicación. El pliego de cargos deberá redactarse de modo claro y preciso en párrafos separados y numerados por cada uno de los hechos imputados al trabajador. El pliego de cargos se notificará al inculpado concediéndosele un plazo de diez días para que pueda contestarlo con las alegaciones que considere convenientes a su defensa y con la aportación de cuantos documentos considere de interés.

h) Contestado el pliego o transcurrido el plazo sin hacerlo, el instructor podrá acordar la práctica de las pruebas solicitadas que juzgue oportunas, así como la de todas aquellas que considere pertinentes. El instructor podrá denegar la admisión y práctica de las pruebas para averiguar cuestiones que considere innecesarias, debiendo motivar la denegación, sin que contra esta resolución quepa recurso del inculpado. Los hechos relevantes para la decisión del procedimiento podrán acreditarse por cualquier medio de prueba admisible en derecho.

i) El instructor formulará dentro de los diez días siguientes a la finalización de las diligencias del párrafo anterior, la propuesta de resolución en que fijará con precisión los hechos, y hará la valoración jurídica de los mismos para determinar la falta que se estime cometida, señalando la responsabilidad del trabajador así como la sanción a imponer. La propuesta de resolución se notificará por el instructor al interesado para que, en el plazo de diez días hábiles, pueda efectuar alegaciones. Asimismo, se dará traslado al órgano de representación unitaria que corresponda y a la representación sindical que hubiera comparecido al inicio del procedimiento para que en el mismo plazo puedan ser oídos.

j) Oído el inculpado o transcurrido el plazo sin alegación alguna, se dará traslado del expediente a la autoridad competente que adoptará la decisión de sancionar, no sancionar u ordenar nuevas diligencias para esclarecer puntos confusos del expediente. En este último caso se dará traslado de las mismas al trabajador para que, en el plazo de diez días hábiles, alegue lo que estime conveniente.

k) La resolución que ponga fin al procedimiento sancionador deberá contener los hechos probados, la falta cometida, preceptos en que aparece tipificada, trabajador responsable, sanción impuesta y fecha de efectos; asimismo deberán constar los recursos que procedan, el órgano ante el que deban de interponerse y el plazo para su interposición.

l) La resolución se notificará al interesado, al órgano de representación de personal correspondiente y a la representación sindical que hubiera comparecido en el procedimiento.

5.—La iniciación de un procedimiento penal no impedirá la incoación de expedientes disciplinarios por los mismos hechos, pero suspenderá la tramitación del expediente disciplinario, en tanto no recaiga resolución judicial firme.

6.—Cuando exista un despido improcedente reconocido por la autoridad competente por cualquier causa el trabajador o trabajadora, podrá elegir entre la indemnización o la reincorporación a la empresa.

Artículo 32.—Responsabilidades.

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La Mancomunidad abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda, previa comunicación y audiencia a los representantes de los trabajadores, así como al sindicato al que el trabajador estuviera afiliado.

CAPÍTULO VII. DERECHOS DE REPRESENTACIÓN SINDICAL

Artículo 33.—Derechos de Representación sindical.

Los delegados de personal laboral tendrán, además de las atribuidas con carácter general, tendrán las siguientes facultades y derechos:

a) Recibir información de todos los asuntos en materia de personal y emitir informe previo a la adopción de cualquier acuerdo en dicha materia.

b) Asistir, cuando lo estime conveniente, a la Comisión Informativa en materia de personal, así como a cualquier otra que pudiera constituir para el tratamiento de dichos asuntos, con voz en los asuntos de su competencia. A tal efecto, se le remitirá puntual comunicación del Orden del Día correspondiente y copia del acta de la reunión.

c) Ser informados y emitir informe en la apertura de expedientes disciplinarios al personal de la Mancomunidad.

d) Recibir información sobre contratación y cese de empleados municipales.

e) Recibir información previa a su aprobación del Capítulo sobre Personal del Presupuesto Municipal Ordinario, plantilla y retribuciones del personal municipal.

f) Cada uno de los delegados de personal dispondrán de un crédito de 20 horas mensuales, retribuidas para el ejercicio de sus funciones que, previa comunicación a la Presidencia de la Mancomunidad podrán acumularse en uno o varios miembros.

g) A la utilización, individualmente o de forma unitaria, de los medios de reproducción gráfica propiedad del Mancomunidad de las Cinco Villas y del material adecuado a sus necesidades.

h) Asistencia o nombramiento de terceros a tribunales de selección de personal con voz y voto.

i) Convocar reuniones en el centro de trabajo, durante la jornada ordinaria con un máximo de veinte horas anuales.

j) Se podrán celebrar Asambleas de trabajadores en horario de trabajo, con una duración máxima de una hora y media, y en número máximo de una por trimestre.

k) Se colocarán tablones de anuncios para la información sindical en todas las dependencias o centros de trabajo.

Disposiciones adicionales

Primera.—Grados de parentesco.

A los efectos de concesión y justificación de algunos permisos contemplados en este convenio colectivo se reseñan los grados de parentesco legalmente establecidos:



Segunda.—Definición de Categorías.

1. Gerencia.

Es el/la Titulado/a Universitario/a de Grado Superior (Ciencias Económicas o Administración y Dirección de Empresas) que asume la gestión económico-financiera de la Mancomunidad, promueve e incentiva los servicios prestados y dirige las materias relativas a RRHH.

Funciones.

- Emisión de informes de su competencia y otros a petición de sus superiores en especial sobre materias económicas, de gestión y de RRHH.
- Control interno y fiscalización de la gestión económica de la Mancomunidad.
- Dirección del personal a su cargo y control de nómina de todo el personal de la Mancomunidad.
- Coordinación con la Presidencia de la Mancomunidad y las autoridades municipales, así como otros trabajadores para la elaboración de presupuestos.
- Fiscalización y control en la ejecución presupuestaria.
- Control de cuentas bancarias; transferencias, recibos, justificaciones, correspondencia, avisos y tramitación de pagos y cobros, etc.
- Gestión de subvenciones y ayudas para la financiación de la Mancomunidad.
- Coordinación de actividades de la Presidencia de la Mancomunidad.
- Atención al público.
- Relaciones con los medios de comunicación a requerimiento de su superior.
- Emisión de notas y comunicados de prensa.
- Organización y coordinación de eventos y otros en materia de protocolo.

- Asesoramiento en materia de contratación y gestión de personal.
- Relaciones sindicales y seguimiento de convenios y acuerdos colectivos.
- Propuestas en materia de RRHH, como estudios de nuevas necesidades de los servicios, determinación de perfiles para puestos, redacción de bases de convocatorias de empleo, etc.
- Velar por el cumplimiento en lo relativo a Prevención de Riesgos y Salud Laboral así como de coordinación con los representantes sindicales en materia de prevención.
- Gestión y control en lo relativo a vestuario del personal municipal y equipos de protección individual.
- Gestión y control económico en lo relativo a vehículos, máquinas y herramientas de trabajo.
- Visitas a los centros de trabajo.
- Elaborar propuestas de trabajo a la Presidencia sobre la mejora de los servicios en su gestión y financiación.

2. Ingeniero/a.

Es el/la Titulado/a Universitario/a de Grado Superior (Ingeniería Superior en alguna de las especialidades existentes y preferentemente, la de Caminos, Canales y Puertos) con la formación para el desempeño de las funciones y tareas propias de su categoría, con diligencia y responsabilidad, capacidad organizativa y control de recursos municipales, optimizando los rendimientos en las tareas encargadas por su superior.

Funciones.

- Dirección y coordinación de la oficina técnica y de la sección de obras y servicios urbanos si la hubiere.
- Máxima responsabilidad en materia de obra pública y desarrollo de otros proyectos industriales o de urbanización si procede.
- Emisión de informes que le sean requeridos por sus superiores.
- Planificación de necesidades técnicas y humanas en la oficina técnica y de obras y servicios.
- Control y vigilancia de la ejecución de proyectos por empresas contratadas para ello.
- Mando jerárquico sobre el personal de oficina técnica.
- Propuesta de redacción y ejecución de proyectos a sus superiores.

3. Responsable del Centro Asesor de la Mujer.

Es el/la Titulado/a Universitario/a de Grado Superior (Derecho) que presta las funciones propias y estipuladas del servicio.

Funciones.

- Información y asesoramiento jurídico gratuito a mujeres.
- Prestar asesoramiento jurídico gratuito a mujeres víctimas de violencia de género.
- Realizar el seguimiento de los procesos judiciales de todo tipo que afecten a la mujer víctima de violencia de género, actuando de forma coordinada con el/la abogado/a que desarrolle la defensa jurídica de la mujer.
- Asistencia Letrada, con carácter excepcional, en aquellos casos en que a la mujer víctima de violencia de género no se le reconozca el derecho a la asistencia jurídica gratuita, tras realización preceptivo informe motivado.
- Realizar el seguimiento de las órdenes de protección que se dicten por los juzgados de su ámbito territorial.
- Coordinarse con los oficinas del servicio público de empleo, con los centros de atención primaria y especializada, y con los servicios sociales existentes en su ámbito territorial.
- Coordinarse con la Red de Casas de Acogida para todo lo relativo a mujeres de su ámbito territorial que se sean beneficiarias de dicha Red.
- Tramitación de justicia gratuita.
- Realización de trámites y gestiones en organismos oficiales.
- Tareas administrativas de gestión del Centro.
- Elaboración y ejecución de proyectos municipales o supramunicipales en el área de mujer (subvenciones, talleres, etc.).
- Apoyo y asesoramiento en políticas municipales de igualdad.
- Fomento del asociacionismo; apoyo y asesoramiento a las asociaciones de mujeres de la zona.
- Elaboración de informes y proyectos a petición de su superior.
- Impartición de jornadas, seminarios y charlas de sensibilización y/o formación.
- Todas aquellas que promuevan el desarrollo y bienestar social, laboral y familiar de la mujer en el ámbito de la Mancomunidad.
- Organización y seguimiento de los actos conmemorativos del día 8 de marzo y 25 de noviembre.

4. Psicólogo/a (Programa de Intervención Técnica de Apoyo a la Familia).

Es el/la Titulado/a Universitario/a de Grado Superior (Psicología) que se integra dentro del Equipo de Intervención Técnica de Apoyo a la Familia cuya finalidad es el apoyo técnico a los servicios sociales municipales en casos de familias con menores en situaciones de riesgo o desprotección.

Funciones.

- Completar, en su caso, la evaluación del funcionamiento individual y situación emocional de los miembros de la familia y de las características de las relaciones familiares, y establecer los objetivos específicos de intervención respecto a dichas áreas.
- Desarrollar intervenciones psicoterapéuticas o de apoyo psicológico de carácter breve (terapia individual infantil, individual y adultos, terapia de pareja, terapia de familia).
- Proporcionar orientación y asesoramiento especializado a los Educadores/as familiares y al resto de profesionales que intervienen en el caso.

5. Agente de Desarrollo Local.

Es el/la Titulado/a Universitario/a de Grado Medio que realiza las tareas propias y estipuladas de ese puesto de trabajo que contribuyan al desarrollo económico y social en el ámbito de la Mancomunidad, y en especial en los sectores económico, social, laboral, cultural, entre otros.

Funciones.

- El análisis y seguimiento de la realidad socio-económica local, con especial atención a la evolución del mercado laboral, a las necesidades formativas del entorno productivo, y a los recursos ociosos susceptibles de aprovechamiento para la generación de empleo y riqueza.
- La propuesta de acciones de formación ocupacional, en el marco del Plan Regional de Formación para el Empleo, y el seguimiento y coordinación de las promovidas por las Corporaciones Locales.
- Realización de actividades de información, orientación e inserción profesional.
- Asesoramiento a iniciativas locales de empleo y promoción de la actividad empresarial, en particular aquellas que surjan bajo fórmulas de autoempleo o economía social.
- Fomento de la cultura emprendedora y el desarrollo de actuaciones de promoción empresarial.
- Asesoramiento e información a emprendedores y empresarios en materia de ayudas, subvenciones, bonificaciones, contrataciones, recursos y organismos de promoción empresarial.
- Elaboración de planes de empresa a promotores, y promotores que soliciten la Ayuda "Ticket del Autónomo" a través de la plataforma digital del CEEI y como técnico perteneciente al Centro Municipal de Empresas de La Curtidora. (asistencia al curso para aprender el manejo de la herramienta informática).
- Promover la coordinación de organismos y entidades que actúan en la zona en el ámbito del desarrollo, la formación y el empleo, así como facilitar la participación de los agentes sociales y económicos en las actuaciones de la Agencia de Desarrollo.
- Elaboración de los proyectos de empleo-formación de los Ayuntamientos y de la Mancomunidad: programa de Escuelas-Taller, Talleres de Empleo/Casas de Oficio, así como su puesta en marcha.
- El diseño, gestión, seguimiento y evaluación de los diferentes tipos de programas de empleo: elaboración del Programa Territorial de Empleo (plan cuatrienal), Planes Locales de Empleo; Acciones Complementarias: línea 1: obras de interés general y social; línea 2: contratación de agentes de empleo y desarrollo local.
- Puesta en marcha de los anteriores planes, mediante: elaboración de las bases, ofertas genéricas de empleo, anuncio en prensa, proceso de selección, elaboración de las actas y documentación a enviar al Principado.
- Facilitar la inserción laboral de los participantes en políticas activas de empleo.
- Apoyo a las entidades locales (los tres Ayuntamientos y Mancomunidad) en la tramitación de diferentes subvenciones: cultura, educación de adultos, medio ambiente, nuevas tecnologías, adecuación y equipamiento de centros para jubilados, etc.
- Presentación al Presidente (y alcaldes) de subvenciones, iniciativas y programas de desarrollo de los sectores productivos.
- Elaboración de informes y estudios socio-económicos.
- Promoción y divulgación de las actividades realizadas en el ámbito de la Mancomunidad relativas al área de desarrollo local: elaboración anual de la memoria de actividades, así como del plan de actividades.
- Elaboración de los informes de viabilidad económica de los proyectos presentados a solicitud de subvención en el Programa de Desarrollo Rural Bajo Nalón - Proder II.
- Miembro de la Comisión de Empleo y del Consejo Municipal de la Mujer del Ayuntamiento de Pravia. Asistencia a las reuniones, tanto de la comisión como del Consejo.
- Responsable de la Agenda21 de Soto del Barco y miembro del consejo de la Agenda21 de Pravia.
- Orientar y captar programas de la U.E. y de otras administraciones públicas.
- Coordinación y Responsable Financiera de los Programas Europeos INTERREG: EUROSAT, SALAR, ASAP, ASAP2,...
- Organización y colaboración en la organización de distintas charlas, jornadas, conferencias de distintos organismos (UCE, Autónomos, Silvicultores,...), así como participación en las jornadas transnacionales de los distintos programas europeos INTERREG.
- Actualización diaria de ayudas, subvenciones, normativa laboral, de seguridad social,...
- Elaboración y actualización semanal de un directorio de subvenciones y empleo que se pone a disposición del público en los puntos de información de los Ayuntamientos.

6. Agente de Igualdad de Oportunidades.

Es el/la Titulado/a Universitario/a de Grado Medio que realiza las tareas propias y estipuladas al efecto y que contribuyan a un desarrollo efectivo de las políticas de igualdad.

Funciones.

- Diseñar, desarrollar y evaluar Planes de Igualdad y acciones positivas, en coordinación con todos los agentes y organismos implicados.
- Elaborar propuestas en materia de empleo y formación adecuadas a la realidad del ámbito.
- Facilitar información y orientación personalizada a las mujeres sobre formación y empleo, así como orientación y seguimiento a las iniciativas de autoempleo de mujeres emprendedoras.
- Dinamizar e impulsar el asociacionismo de mujeres.
- Asesorar y sensibilizar a profesionales de los diferentes departamentos de la Administración local y otros servicios de la comunidad, con la finalidad de facilitar la inclusión de la perspectiva de género en el desarrollo de acciones dirigidas a toda la población.
- Colaborar con la Administración del Principado de Asturias y los Centros Asesores de la Mujer en la coordinación y seguimiento de las acciones.

7. Trabajador/a Social.

Es el/la Titulado/a Universitario/a de Grado Medio (Trabajo Social) que promueve y desarrolla actividades en el marco del bienestar social y en especial en aquellos colectivos desfavorecidos.

Funciones.

- Información, valoración, asesoramiento, tramitación y orientación sobre derechos y recursos sociales existentes.
- Valoración de la demanda individual y colectiva.
- Conocimiento y estudio de las necesidades sociales y de los recursos comunitarios y prestaciones que existen para la cobertura de las situaciones de necesidad.
- Gestión de prestaciones y/o recursos.
- Seguimiento de las intervenciones realizadas.
- Prevención de la aparición de situaciones de riesgo social.
- Planificación de programas y proyectos de promoción, prevención y asistencia de desarrollo social en el área de bienestar social así como de la intervención, atención directa, rehabilitación e inserción social de personas, grupos, instituciones y comunidades.

8. Técnico Plan de Drogas.

Es el trabajador/a que con el Título Universitario de Grado Medio coordina y planifica los distintos recursos, objetivos, y actuaciones para el abordaje integral del fenómeno de las drogodependencias.

Funciones.

- Asesoramiento, información y apoyo en la implantación de los Proyectos de Educación para la Salud de los distintos centros escolares de la mancomunidad.
- Informar y sensibilizar a la comunidad sobre el problema del abuso de drogas desde una perspectiva global.
- Desarrollo y puesta en marcha de programas que inciden sobre los factores de riesgo o de protección más determinantes, para evitar o retrasar el consumo de drogas.
- Desarrollo de actuaciones preventivas específicas en el ámbito escolar y comunitario a través de charlas, cursos de formación...
- Facilitar a las familias estrategias que permitan su actuación de un modo adecuado, potenciando sus habilidades educativas y de comunicación para la prevención de conductas de riesgo en sus hijos/as a través de la formación a padres, madres, abuelos,...así como concienciarlos sobre la importancia de su papel como agentes de salud.
- En materia de reinserción, la orientación y asesoramiento en la búsqueda activa de empleo, favoreciendo la consolidación en el proceso de integración.
- Información y asesoramiento sobre las drogodependencias, así como los recursos existentes y el acceso a los mismo.
- Fomentar y apoyar la creación e impulso del movimiento asociativo y la participación social en la población juvenil.
- Propiciar la movilización, implicación y participación de la población, y de los distintos agentes sociales en la realización y apoyo a las actividades de Prevención de Drogas.

9. Profesor/a de Escuela de Música.

Es el/la Titulado/a Universitario/a de Grado Medio (Magisterio).

Funciones del Profesor/a.

- Impartir clases.

- Preparar clases, lo que muchas veces implica elaborar partituras, sobre todo en lo que se refiere a música moderna.
- Preparación de conciertos: lo que en nuestro caso añade a lo estrictamente pedagógico el montaje de sonido y escena.
- Preparar conciertos didácticos para los colegios e institutos: elaboración del guión, partituras, ensayos,...
- Preparar y participar en numerosos encuentros musicales a los que se nos invita a lo largo del curso.
- Asistir a los claustros y proporcionar cualquier información y ayuda que la dirección solicite.
- Hacerse cargo de las compras de material para la escuela, desplazándose a Oviedo, Gijón, etc.

Funciones del Director/a Escuela de Música-Profesor/a de Escuela de Música.

Es el/la Titulado/a Universitario/a de Grado Medio (Magisterio) que a parte de las mencionadas anteriormente como profesor/a lleva a cabo las siguientes:

- Gestionar las preinscripciones y matrículas en los ayuntamientos que forman la Mancomunidad.
- Gestionar bajas y altas de alumnos, así como jornadas laborales de los profesores.
- Informar a la Gerencia de la Mancomunidad y a los responsables municipales de todo lo relacionado con el punto anterior y negociar con los mismos la ampliación de jornadas para algunos profesores en caso de mucha demanda por parte de los alumnos.
- Avisar a todos los alumnos del comienzo de curso y resolver cualquier duda que surja.
- Pedir permisos y dar avisos para la utilización de locales para reuniones, conciertos y clases.
- Fijar y coordinar los claustros.
- Mantener contactos con colegios e instituto para realizar conciertos didácticos.
- Intermediar entre los profesores y la oficina de Gestión de la Mancomunidad en lo referente a temas administrativos.
- Preparar la solicitud y la justificación de la subvención para Escuelas de Música del Principado de Asturias.
- Coordinar el trabajo entre las distintas aulas (ensayos conjuntos, horarios de clases, etc.).
- Entregar a los responsables municipales una memoria de las actividades realizadas durante el curso.
- Gestionar todas las actividades extraescolares que se realizan, como visitas a museos, asistencia conciertos, etc.

Funciones del Secretario/a-Profesor/a de Escuela de Música.

Es el/la Titulado/a Universitario/a de Grado Medio (Magisterio) que a parte de las funciones del profesor/a de la Escuela de Música desarrolla las que a continuación se detallan:

- Levantar acta de las reuniones de profesores.
- Redactar certificaciones, cartas a los alumnos y a los padres, avisos, etc.
- Controlar las preinscripciones y matrículas, así como actualizar las bases de datos de los alumnos: Altas, bajas, calificaciones, diplomas.
- Fotocopiar y distribuir partituras y circulares.
- Dinamizar las listas de espera de alumnos de cada instrumento y aula.
- Recoger regularmente el correo, distribuirlo y dar los avisos pertinentes.
- Registrar todos los documentos y actividades que se realizan a lo largo del curso.
- Elaborar todo tipo de listados de alumnos: Por especialidad, por curso, por ciclo, por ayuntamiento.
- Diseñar, copiar y distribuir carteles.
- Envío de correo y faxes.

10. Educador Social del Centro de Servicios Sociales.

Es el/la Trabajador/a que con el Título de Técnico forma parte de los Servicios Sociales Municipales en colaboración y coordinación con el/la Trabajadora Social de Base en el desarrollo de las actividades del marco de bienestar social y en especial en aquellos colectivos desfavorecidos.

Funciones.

El Educador Social desempeña las siguientes funciones básicas en la realización de su trabajo dentro de los Servicios Sociales Municipales:

- Función Preventiva: proporcionar una educación personal y social a los miembros de los colectivos en situación de riesgo y/o exclusión para detectar y evitar posibles problemas y búsqueda de distintas soluciones.
- Función Reeducadora: intentar un cambio de actitudes y comportamientos que favorecen la aparición de situaciones problemáticas, posibilitando alternativas que doten a los sujetos de recursos personales para hacer posible una mayor inserción social.
- Función Reguladora: capacitar a los sujetos de la intervención a establecer unas relaciones afectivas sanas y basadas en el mutuo respeto.

- Función de Mediador Social: el Educador Social hace de intermediario (realizando funciones de acompañamiento, entre otras) entre el entorno socio-cultural y el individuo favoreciendo la relación del sujeto con todos los recursos comunitarios: escolares, sociales, laborales, sanitarios, familiares...
 - Función de Sistematización del propio trabajo: programación y evaluación del trabajo coordinándose con los distintos profesionales implicados en las diferentes áreas de intervención.
11. Educador/a Familiar del Equipo de Intervención Técnica de Apoyo a la Familia.

Es el/la Trabajador/a que con el Título de Técnico que se integra dentro del Equipo de Intervención Técnica de Apoyo a la Familia cuya finalidad es el apoyo técnico a los servicios sociales municipales en casos de familias con menores en situaciones de riesgo o desprotección.

Funciones.

- Supervisar el cuidado recibido por los niños, niñas o adolescentes en el domicilio familiar.
- Recabar información permanente, a través del contacto directo tanto con la familia como con otros servicios o personas en contacto con ésta, de la situación de la familia y de los niños, niñas y adolescentes.
- Ejercer como figura de apoyo hacia los diferentes miembros de la familia.
- Detectar necesidades de apoyo de los diferentes miembros de la familia.
- Modelar/enseñar a los padres o responsables legales conocimientos y habilidades para reconocer y ofrecer una cobertura adecuada a las necesidades de los niños, niñas o adolescentes, mantener una adecuada organización familiar y relacionarse adecuadamente con otras personas.
- Modelar/enseñar conocimientos y habilidades a adolescentes.
- Mediar en los conflictos entre padres e hijos/as adolescentes.
- Apoyar a los padres o responsables legales en las gestiones para el acceso a recursos y prestaciones sociales.
- Crear y dinamizar una red estable de recursos de apoyo hacia la familia.
- Reforzar la relación de los miembros de la familia con los servicios comunitarios.
- Colaborar con el Psicólogo en la elaboración de informes periódicos o extraordinarios.

13. Informador Juventud.

Es el/la trabajador/a que con el título de Técnico (Bachiller, BUP/COU, o FP II o Título correspondiente de Técnico Superior) desarrolla las funciones correspondientes y concertadas al respecto de la información, asesoramiento y atención directa a la población de su entorno para garantizar la participación efectiva de la juventud en la sociedad y la igualdad de oportunidades. Para ello busca, trata, elabora, dinamiza y difunde la información.

Funciones.

Elabora, gestiona los programas del Principado de Asturias en materia de juventud y los programas europeos para los jóvenes de la comarca. Para llevar a cabo su labor es necesario el conocimiento de, entre otras, de técnicas documentales, de animación social, y de conocimiento y aplicación de las tecnologías de la información y comunicación. Asimismo elabora informes y memorias, y apoya a las entidades locales en la tramitación de subvenciones referidas a su ámbito específico de trabajo. Efectúa el mantenimiento de la red de puntos de información juvenil.

14. Delineante.

Es el/la Trabajador/a que con el Título de Técnico (FP II en la rama de Delineación o alguno de los títulos de técnico/a en Desarrollo y Aplicación en Desarrollo y Aplicación de Proyectos de Construcción, o en Desarrollo de Proyecto Mecánicos, o en Diseño y Producción Editorial o en Desarrollo de Proyectos Urbanísticos y/o Operaciones topográficas u otro específico equivalente) con formación para el desempeño de las funciones y tareas propias de su oficio, con diligencia y responsabilidad. Capacidad organizativa y control de recursos municipales, optimizando los rendimientos en las tareas encargadas por su superior.

Funciones.

- Control y seguimiento de documentación.
- Manejo de programas de ofimática sobre tratamiento de textos, hojas de cálculo, bases de datos y otros de CAD.
- Elaboración de planos y desarrollo gráfico de toda clase de proyectos y trabajos técnicos.
- Emitir informes a petición de su superior inmediato.
- Tramitación de expedientes y en su caso colaboración en la elaboración de los mismos con su superior.
- Asistencia al puesto de arquitecto y a las funciones de oficina técnica en general.
- Apertura, tramitación y archivo de expedientes de oficina técnica.
- Realizar mediciones, replanteos o levantamientos topográficos con la supervisión del ingeniero/a.
- Atención al público, tanto personal como telefónicamente.
- Según necesidades, asistencia a obras para supervisión o comprobación del estado de las mismas, realización de fotos, etc.
- Cualquier otra propia de su categoría, reseñada en los currículos formativos de la titulación requerida.

15. Servicio de Promoción Turística.

Es el/la Trabajador/a que con el Título de Técnico coordina las iniciativas de promoción turística de la comarca del Bajo Nalón, ofreciendo apoyo y asesoramiento en las mismas.

Funciones.

- Asistencia a ferias y certámenes.
- Publicaciones turísticas y de imagen.
- Formación y legislación vigente.
- Información a usuarios.
- Clasificación y entrega de documentación de folletos de información y propaganda.
- Memoria de actividad desarrollada de las oficinas de turismo.
- Organización de eventos, jornadas, ferias, etc.
- Elaboración de Informes.
- Coordinación de las Oficinas de Turismo del Bajo Nalón.
- Recopilación, Inventario y Actualización de Recursos Turísticos del Bajo Nalón.
- Control y Análisis de la demanda turística en el Bajo Nalón.
- Solicitud, ejecución y justificación de Subvenciones de materia turística.
- Relación con los Medios de Comunicación.
- Diseño y supervisión de campañas promocionales (Viaje Semana Santa, Concursos, Premios, Diplomas, etc).
- Creación y actualización de la Base de Datos de establecimientos turísticos del Bajo Nalón.
- Asesoramiento para la apertura, o cambio de categoría de establecimientos turísticos.
- Difusión de las campañas informativas de la Dirección General de Turismo y/o SRT y los establecimientos (Soñar en Asturias, Calidad con una Sonrisa, etc).
- Programación de actividades turísticas.
- Creación de productos turísticos (Bus turístico, Ruta de los Indianos, Ruta del Patrimonio Industrial).
- Actualización de la Página web www.bajonalon.es
- Colaboración con el Plan de Dinamización.
- Colaboración con las distintas asociaciones del Bajo Nalón.

16. Jefe administrativo.

Es el/la trabajador/a que con el título de técnico (auxiliar, o nivel académico equivalente) posee la formación para el desempeño de las funciones y tareas propias de su oficio, con diligencia y responsabilidad. Capacidad organizativa y control de recursos municipales, optimizando los rendimientos en las tareas encargadas por su superior.

Funciones.

- Recibir, tratar y/ o procesar la documentación de entrada y salida de su área.
- Atención al público, personal o telefónicamente.
- Tramitación de expedientes relacionados con el área, y ocasionalmente otros que le pudieran ser encomendados.
- Emisión de informes.
- Manejo de herramientas ofimáticas, como tratamiento de textos, hojas de cálculo y bases de datos.
- Cualquier otra, propia de su categoría para la que halla sido previamente instruido/a o reseñada en los currículos formativos de la titulación requerida.

17. Auxiliar Administrativo.

Es el/la trabajador/a que con el título de técnico (auxiliar, o nivel académico equivalente) realiza con iniciativa y responsabilidad subordinada a la jefatura de la correspondiente unidad administrativa, trabajos de oficina o despacho de carácter sencillo.

Funciones.

- Recepción y tramitación de correspondencia.
- Manejo de herramientas ofimáticas (tratamiento de textos, hoja de cálculo y base de datos)
- Elaboración mecanografiada de confección de documentos, fichas, extractos, registros, informes y otros semejantes por encargo de su superior.
- Atención directa y telefónica a los usuarios.

18. Oficial Conductor.

Es el/la trabajador/a que con el título de Graduado Escolar o Formación Profesional de primer grado, o nivel académico equivalente, y estando en posesión del permiso adecuado al vehículo que se le asigne, así como de los que le habiliten para la conducción de máquinas y remolques con adecuados conocimientos técnicos de su funcionamiento.

Funciones.

- Labores de mantenimiento mecánico sencillo como lavados, engrases y reparación de averías que no requieran elementos de taller y en general cuidar que el estado general de los vehículos utilizados se encuentren en perfecto estado para la circulación.

- Realiza la conducción, limpieza, mantenimiento, conservación y reparación de vehículos, con el fin de transportar personas o cosas, colaborando en este caso a su ordenación y reparto.
- Velar por la seguridad activa y pasiva a terceros, tanto en circulación como en operaciones de carga y descarga y en el entorno de trabajo.
- Velar por la seguridad de otros operarios que colaboren en las actividades de carga y descarga.
- Dar instrucciones a los operarios que colaboren en las actividades de carga y descarga.
- Velar por el cumplimiento de la normativa en materia de transporte de mercancías y circulación vial.
- En los casos que no exista formación específica para el manejo y seguridad de cargas, manejo de camión-grúa y otros relativos al transporte, la empresa habilitará los medios necesarios para el perfeccionamiento profesional en la materia.
- Asistencia a Taller para la reparación de averías y otras operaciones de mantenimiento que no pudiese efectuar, así como la vigilancia de las tareas realizadas por terceros a los vehículos. Para ello se establece un complemento de disponibilidad, reseñado en las tablas salariales.
- Emitir informes acerca de incidencias que pudieran originarse en el desarrollo normal de su actividad y a requerimiento de sus superiores.

19. Oficial 1.º Desbrozadora.

Es el/la trabajador/a que con el título de Graduado Escolar o Formación Profesional de primer grado, o nivel académico equivalente, y estando en posesión del permiso adecuado al vehículo que se le asigne, así como de los que le habiliten para la conducción de máquinas y remolques con adecuados conocimientos técnicos de su funcionamiento.

Funciones.

- Labores de mantenimiento mecánico sencillo como lavados, engrases y reparación de averías que no requieran elementos de taller y en general cuidar que el estado general de los vehículos utilizados se encuentren en perfecto estado para la circulación.
- Realiza la conducción, limpieza, mantenimiento, conservación y reparación de vehículos, con el fin de transportar personas o cosas, colaborando en este caso a su ordenación y reparto.
- Se ocupa igualmente de la conducción y manejo de vehículos o maquinaria específica de las obras a las que se le adscriba tales como excavadoras, tractor-desbrozadora, apisonadora, etc.
- Velar por la seguridad activa y pasiva a terceros, tanto en circulación como en operaciones de carga y descarga y en el entorno de trabajo.
- Velar por la seguridad de otros operarios que colaboren en las actividades de carga y descarga.
- Velar por el cumplimiento de la normativa en materia de transporte de mercancías y circulación vial.
- Asistencia a Taller para la reparación de averías y otras operaciones de mantenimiento que no pudiese efectuar, así como la vigilancia de las tareas realizadas por terceros a los vehículos. Para ello se establece un complemento de disponibilidad, reseñado en las tablas salariales.
- Emitir informes acerca de incidencias que pudieran originarse en el desarrollo normal de su actividad y a requerimiento de sus superiores.

20. Peón de Recogida de Residuos.

Es el/la trabajador/a con la titulación de certificado de estudios primarios o equivalente, que realiza los trabajos de asistencia al oficial conductor y otros encomendados por su superior.

Funciones.

- Carga de contenedores y de otros residuos sólidos urbanos.
- Colaborar y velar por la seguridad en las operaciones de carga y descarga, tanto por la propia como la de otros compañeros de equipo.
- Informar a su superior acerca del estado general de contenedores y otro mobiliario de recogida, así como velar por la correcta ubicación de los mismos.
- Colaborar junto con el conductor, en las labores de mantenimiento y limpieza de los vehículos.

21. Auxiliar Ayuda a Domicilio.

Es el/la trabajador/a que con el certificado de escolaridad o equivalente y los conocimientos teórico-prácticos en la materia realiza desplazamientos a domicilios para la realización de asistencia domiciliaria, según las indicaciones de su superior, con dependencia jerárquica del área de servicios sociales.

Funciones.

- Contribuir al seguimiento de los casos asistenciales con el Trabajador Social y otros Profesionales de Servicios Sociales. Parte de incidencias a su superior, y certificación de tareas diarias.
- Controlar los hábitos alimenticios. Compra de alimentos y preparación de comidas.
- Asegurar la higiene personal.
- Realizar la limpieza del hogar.
- Compra de medicamentos según prescripción o indicación.

- Atender las necesidades afectivas, físicas y sociales.
- Acompañamiento a los asistidos, para facilitar el ocio, la comunicación y contribuir a su integración social.

Tercera.—*Conceptos Retributivos.*

Las retribuciones del personal afectado por este convenio colectivo están compuestas por las retribuciones básicas y complementarias.

A. Son retribuciones básicas:

Sueldo base: Es la retribución fijada por unidad de tiempo, en función del grupo de clasificación, de acuerdo con las cuantías referidas a una mensualidad que se detalla en la tabla salarial.

Antigüedad: Se reconocerá un complemento de antigüedad por cada tres años de servicios efectivos prestados a la Mancomunidad. El valor de cada trienio será la cuantía fijada para cada grupo de clasificación en el anexo relativo a la tabla salarial y será abonable desde el primer día del mes en que se cumplan 3 años de servicios y sus múltiplos.

Pagas extraordinarias: Serán dos al año, por un importe cada una de ellas igual a la mensualidad ordinaria íntegra (sueldo, antigüedad y complementos) y se abonarán con las nóminas de junio y diciembre.

B. Son retribuciones complementarias

Penosidad: Se considera penosa aquella actividad cuyo desempeño suponga una especial carga de trabajo física o mental que repercuta negativamente en la seguridad y salud de los trabajadores, sin que existan medidas preventivas o protectoras o que éstas resulten manifiestamente insuficientes para el colectivo que las desempeña.

Peligrosidad: Se considera peligrosa aquella actividad laboral que, aun contando con las medidas de prevención y protección racionalmente posibles y adecuadas a la tarea a desarrollar, puede producir o deterioro efectivo en la seguridad y salud de los trabajadores.

Tóxico: Los trabajadores que realicen trabajos calificados por el Comité de Salud Laboral como tóxicos, percibirán los pluses señalados en la correspondiente tabla salarial.

Nocturnidad: Percibirán el plus de nocturnidad aquellos trabajadores que en cómputo mensual, deban realizar jornadas laborales comprendidas entre las 20.00 y 5.00 horas.

Disponibilidad: El plus de disponibilidad será equivalente a la cantidad fijada en la tabla salarial adjunta. Dicho plus se abonará a los conductores del Servicio de Recogida de Basura y al Oficial de 1.ª Desbrozadora, y contempla la obligatoriedad de disponibilidad horaria que requiera el mantenimiento y puesta a punto de los vehículos a su cargo, debido a las especiales características del servicio.

Dicho plus comprende: revisiones de la ITV, desplazamientos al taller para revisiones y reparaciones....

Plus domingos y festivos: La prestación de servicios en domingos o festivos por los trabajadores del Servicio de Recogida de Basuras, será compensada económicamente con la cantidad fijada en el correspondiente anexo por cada uno de dichos días trabajados.

Incompatibilidad: Se define como la imposibilidad de realizar trabajos o funciones en el ámbito privado, de igual naturaleza que las desarrolladas en su relación laboral ordinaria en la Mancomunidad.

Responsabilidad: El personal que por las funciones de su puesto de trabajo asuman la responsabilidad de la labor realizada por terceros trabajadores a sus órdenes, o que por la trascendencia de sus decisiones pudieran derivarse resultados contrarios a los intereses de la Mancomunidad, percibirán el plus señalado de responsabilidad. La cantidad asignada vendrá en función de cada puesto de trabajo.

Disposiciones finales

Disposición Final Primera. Adecuación de retribuciones.

Los trabajadores y las trabajadoras que hasta la fecha mantienen vinculación en su contrato al convenio colectivo de oficinas y despachos, estarán incluidos a todos los efectos en el presente convenio. Procederá la modificación de sus contratos a los únicos efectos de vinculación al presente convenio. Las retribuciones que les corresponden por la tercera paga extraordinaria y antigüedad por quinquenios, serán prorrateadas entre la antigüedad por trienios, pagas extraordinarias según lo pactado con carácter general y las cantidades excedentes de ello, serán incluidas en el salario base y complementos.

Disposición Final Segunda.—Disolución del Ente Mancomunado y garantías laborales.

Si durante la vigencia del presente acuerdo, se produjese la disolución o segregación de la Mancomunidad, en parte o por el total de sus integrantes, se tendrán en cuenta los Estatutos de la misma, así como el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, relativos a la subrogación de los/las trabajadores/as en cada uno de ellos, tal como se ha realizado con los anteriores procesos de escisión.

ANEXO I. TABLA SALARIAL

PUESTO	Sal. Base	Complemento	Antigüedad	Pen-Pel	Nocturn.	Dom-Festv	Disponb.	Incomp.	Total Mes
Gerencia	2154,72	755,92	33,86						2910,64
Ingeniero/a	2154,72	755,92	33,86						2910,64
Ase. Mujer	1390,72	749,03	33,86					204,52	2344,27
Psicólogo/a-IETAF	1517,69		151,77						1517,69
Agente Desarrollo	1425,85	267,76	29,61						1693,61
Agente Igualdad	1425,85	267,76	29,61						1693,61
Trabajador/a social	1425,85	267,76	29,61						1693,61
Tecn Plan Drogas	1328,52	249,49	29,61						1578,01
Director Esc Musica	1519,80	335,05	48,86						1854,85
Secretario-Profesor Esc Musica	1519,80	192,94	45,63						1712,74
Prfo. Esc. Música	1519,80		36,36						1519,80
Educador-Servicios Sociales	1101,88	207,06	25,38						1308,94
Educador-EITAF	1149,09		114,91						1149,09
Delineante	1382,69	350,21	29,61						1732,90
Jefe Administrativo	1089,54	394,52	25,38						1484,06
Informador Juventud	1089,54	394,52	25,38						1484,06
Servicio de Promoción Turística	1144,59	Plus de asistencia	25,38						1144,59
Auxiliar Administrativo	905,90	342,20	25,38						1248,10
Oficial de 1ª (desbrozadora)	905,90	282,87	25,38	175,34			100,00		1464,11
Oficial Conductor/maqu.	905,90	233,80	25,38	175,34	219,10	311,24	100,00		1945,38
Peón Recogida Basura	818,98	288,55	21,15	157,25	197,52	311,24			1773,64
Aux. Ayuda Domicilio	818,98	154,41	21,15	47,70					1021,09

Retribuciones Equipo de Intervención Técnica de Apoyo a la Familia (EITAF): 15 Pagas anuales

Antigüedad: Trienio, excepto Equipo de Intervención técnica de Apoyo a la Familia (EITAF): Percibe quinquenios (10% del Salario Base)

* El Servicio de Promoción Turística cobrará un Plus de Asistencia mensual (3,45/ por cada día de trabajo efectivo de Lunes a Viernes)