



I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

• OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 23 de marzo de 2011, de la Consejería de Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción del Convenio Colectivo de Empresa del Personal Laboral al servicio de la Mancomunidad del Valle del Nalón en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo dependiente de la Dirección General de Trabajo, Seguridad Laboral y Empleo.

Vista la solicitud de inscripción de Convenio Colectivo presentada por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Empresa (expediente C-12/11, código 33100012012011) Personal Laboral al Servicio de la Mancomunidad del Valle del Nalón, a través de medios electrónicos ante el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo del Principado de Asturias, suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores el 3 de marzo de 2011, 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 en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 22 de septiembre de 2010, 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 y acuerdos colectivos de trabajo del Principado de Asturias, con funcionamiento a través de medios electrónicos, dependiente de la Dirección General de Trabajo, Seguridad laboral y Empleo, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Oviedo, 23 de marzo de 2011.—El Director General de Trabajo, Seguridad Laboral y Empleo.—P.D., autorizada en Resolución de 22-9-10, BOPA núm. 225, de 28-9-10.—Cód. 2011-06658.

ACTA DE OTORGAMIENTO FINAL CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE LA MANCOMUNIDAD DEL VALLE DEL NALÓN

En San Martín del Rey Aurelio, siendo las trece horas y treinta minutos del día 3 de marzo de 2011, se reúnen en la sede de la Mancomunidad del Valle del Nalón, calle Vicente Vallina, 10; de una parte, Mancomunidad, y de otra parte, la Central Sindical UGT, siendo estas partes integrantes de la Comisión Negociadora del indicado Convenio Colectivo, asistiendo por cada una de las partes representadas, las siguientes personas:

Por parte de la Mancomunidad:

- D. Elías Rodríguez Lozano.
- D. Mario Efrén García Villar.
- D. José González Díaz.

Por la Federación de Servicios UGT Asturias:

- D. Mateo Luces Rodríguez.
- D. Jesús Prieto Sánchez-Hermosilla.
- D. Arturo Rubio Begega.
- Dña. Trinidad González Cortina.

Y como consecuencia de las deliberaciones llevadas a cabo, acuerdan:

Por voluntad unánime de la representación de la Mancomunidad y de la representación social.

- 1.º Reconocerse plena capacidad legal y representatividad suficiente para llevar a cabo la suscripción en todo su ámbito y extensión, el texto que a continuación se hace figurar, del Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Mancomunidad del Valle del Nalón, cuyo ámbito temporal se extiende desde el 1 de enero de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2012.
- 2.º Proceder en este acto a la firma del texto íntegro del citado Convenio Colectivo, cuyo texto se adjunta a la presente Acta, a iniciar los trámites preceptivos para su registro en la Consejería de Industria y Empleo, Dirección General de Trabajo y Seguridad Laboral y Empleo del Principado de Asturias, solicitando su publicación en el BOPA, lo cual firman en representación de cada una de las partes indicadas las personas reseñadas.



CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DE LA MANCOMUNIDAD DEL VALLE DEL NALÓN (2011-2012)

Preámbulo

Las partes negociadoras de este convenio, el sindicato Federación de Servicios Públicos de UGT y la Mancomunidad del Valle del Nalón, tras negociar desde el principio de buena fe, mutua lealtad y cooperación en orden a una adecuada regulación de las condiciones de trabajo, que compagine en la medida de lo posible el interés prioritario de la mejora del servicio público mancomunado, con la búsqueda de la optimización de las condiciones sociolaborales del personal laboral que debe prestarlo, han llegado a los acuerdos que a continuación se relacionan:

CAPÍTULO I.—ÁMBITO Y VIGENCIA

Artículo 1.—Ámbito de aplicación.

El presente Convenio regula las condiciones de trabajo y salariales de todo el personal laboral al servicio de la Mancomunidad del Valle del Nalón, tanto de carácter fijo como temporal, excepto de aquellos/as trabajadores/as con contratos cuyas características, vigencia, o retribuciones vengan determinadas al amparo de programas, subvenciones o acuerdos que la Mancomunidad haya adoptado con los interesados, o con otras entidades o administraciones.

Artículo 2.—Vigencia, denuncia y publicidad.

El presente Convenio tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2012.

Se entenderá automáticamente prorrogable por años naturales de no mediar denuncia expresa del mismo durante los tres meses inmediatamente anteriores al vencimiento, con el fin de que en los treinta días naturales siguientes comiencen nuevas negociaciones, y continuando en vigor hasta la aprobación del nuevo convenio.

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

Artículo 3.—Sustitución y compensación de retribuciones.

El presente Convenio sustituye en su integridad a los anteriormente vigentes, constituyendo un todo indivisible. Sus condiciones económicas y de trabajo se reconocen y consideran más beneficiosas en su conjunto respecto a las anteriormente vigentes y aplicables.

Serán respetadas las condiciones económicas más beneficiosas que viniera percibiendo el personal laboral, tomadas en su conjunto y cómputo anual, hasta que las establecidas en el presente Convenio, superen a las que el/la trabajador/a viniese percibiendo.

CAPÍTULO II.—JORNADA, PERMISOS Y LICENCIA

Artículo 4.—Jornada laboral.

La jornada laboral para el personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio será la establecida para el personal funcionario de la Mancomunidad, que se desarrollará en horario de trabajo o días habituales, salvo horarios especiales.

La jornada laboral del personal docente del Conservatorio de Música, será la establecida en la Orden de 31 de julio de 1987 (BOE de 18 de agosto) en los apartados siguientes:

1. La jornada semanal será la establecida con carácter general para el personal funcionario de la Mancomunidad.
2. Horario de dedicación directa al centro: 30 horas semanales.
3. Horario de docencia directa con los alumnos: 18 horas semanales. En el caso de que la distribución horaria del centro lo exigiese se podrían impartir 21 horas de docencia semanales.
4. Las funciones directivas o de coordinación didáctica tendrán consideración de actividades lectivas. La jornada lectiva mínima de los órganos unipersonales de gobierno y de coordinación didáctica será la siguiente:
 - Director/a, Jefe/a de Estudios y Secretario/a, nueve horas semanales de docencia directa a los/as alumnos/as.
 - Los Jefes/as de Departamentos impartirán quince horas de docencia directa con los/as alumnos/as.
5. El horario no lectivo de dedicación directa al centro, hasta las 30 horas semanales, se destinará entre otras, a las siguientes actividades:
 - Tutoría y orientación de alumnos/as.
 - Reuniones de departamento.
 - Participación en reuniones y órganos colegiados.
 - Actividades complementarias y extraescolares.

Estas actividades serán recogidas en el horario individual de cada profesor/a, excepto las actividades comprendidas en el apartado último.

6. En el caso de que se decidiera impartir 21 horas de docencia directa a los/as alumnos/as, las horas de permanencia en el centro serían de tres, hasta un total de 24 horas (semanales).



7. El horario semanal que exceda del fijado para la atención directa al centro, se dedicará a la preparación de las actividades docentes, tanto lectivas como no lectivas, al perfeccionamiento profesional y en general, a la atención a los deberes inherentes a la función docente y se entenderá como de no presencia en el centro.

En jornada de trabajo continuada se podrá realizar una pausa, por un período de 30 minutos, que se computará como trabajo efectivo. Esta interrupción no podrá afectar a la prestación del servicio en el horario habitual.

Con motivo de la aprobación del calendario laboral anual, se establecerán descansos compensatorios cuando uno o más días festivos de carácter nacional, regional o local coincidan en sábado a lo largo de dicho año, de acuerdo a la siguiente escala:

- Una coincidencia, un día de descanso compensatorio.
- Dos o más coincidencias, dos días de descanso compensatorio.

Artículo 5.—*Puntualidad.*

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio deberá estar en el lugar de trabajo, o vestuario habitual, con la ropa de trabajo puesta al comienzo exacto de la jornada, y no abandonará el trabajo antes de la hora de terminación del mismo.

En caso de que fuera precisa la realización de horarios distintos a los habituales, la Mancomunidad podrá organizar dichos trabajos en horarios distintos, llegando incluso a establecer el régimen de jornada partida, siempre que esté justificada la necesidad de tal fraccionamiento y percibiendo por ello la compensación correspondiente.

Se exceptúan de las anteriores especificaciones el personal que tenga establecido su trabajo a turnos o que ejerza funciones de guardias localizadas o vigilancia.

Artículo 6.—*Vacaciones y fiestas patronales.*

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio tendrá derecho a vacaciones retribuidas en los supuestos siguientes:

- a) Vacaciones anuales, no sustituibles por compensación económica, 22 días hábiles.

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

15 años de servicio: 23 días hábiles.

20 años de servicio: 24 días hábiles.

25 años de servicio: 25 días hábiles.

30 años de servicio: 26 días hábiles.

Este derecho será efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referenciada.

Las vacaciones se disfrutarán en el período comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre, salvo que el/la trabajador/a solicite disfrutarlas en otro período dentro del año natural, y siempre con respeto a la organización del trabajo y supeditado a las necesidades del servicio. En caso de fraccionamiento, la duración no será inferior a cinco días hábiles consecutivos.

Cuando el disfrute de las vacaciones anuales coincida con una incapacidad temporal por enfermedad, accidente o embarazo o con permiso de paternidad o con su ampliación por lactancia, dichas vacaciones sufrirán una interrupción hasta que el/la trabajador/a sea dado de alta, siempre que no pase del 31 de enero del año siguiente.

- b) El personal docente del Conservatorio de Música tendrá derecho a las vacaciones establecidas en el calendario escolar elaborado por la Consejería de Educación y Ciencia del Principado de Asturias.

El curso académico, inicio y finalización, vacaciones y días no lectivos, estará regulado por el calendario escolar que la Consejería de Educación y Ciencia, de conformidad con las disposiciones que regulan la organización de los centros públicos y privados en los niveles educativos anteriores a la Universidad, y las Federaciones de Padres de Alumnos, la patronal, y los sindicatos acuerden autorizar.

Tendrán consideración de fiestas patronales para los/as trabajadores/as de la Mancomunidad los siguientes días:

- Para el personal del Conservatorio, el día del profesor/reflejado en el calendario escolar.
- Para el resto de personal laboral, el último viernes del mes de mayo.

Artículo 7.—*Permisos retribuidos.*

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, avisando con la posible antelación o posterior justificación, tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos:

- a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad:

— Tres días hábiles cuando el suceso se produzca en un lugar situado hasta cien kilómetros del centro de trabajo.

— Cinco días hábiles cuando la distancia fuera superior a cien kilómetros.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad:

— Dos días hábiles cuando el suceso se produzca en un lugar situado hasta cien kilómetros del centro de trabajo.



- Cuatro días hábiles cuando la distancia fuera superior a cien kilómetros.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del tercer y cuarto grado de consanguinidad o afinidad:

- Un día hábil cuando el suceso se produzca en un lugar situado hasta cien kilómetros del centro de trabajo.
- Dos días hábiles cuando la distancia fuera superior a cien kilómetros.

Cuando se trate de un internamiento hospitalario o enfermedad de larga duración el permiso podrá disfrutarse en días alternos en función de las necesidades del/la trabajador/a, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

- b) Por traslado de domicilio un día hábil, cuando se produzca a lugar situado a menos de cien kilómetros del actual, y tres días hábiles cuando se produzca a lugar situado a más de cien kilómetros del actual.
- c) Por matrimonio de hijos, padres o hermanos, un día natural coincidente con el día de la boda, o dos días si es fuera de la provincia, uno coincidente con la misma y otro anterior o posterior.
- d) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determinen.
- e) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.
- f) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas.
- g) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen. Igualmente la trabajadora podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.
- h) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el/la trabajador/a 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.
- i) Por razones de guarda legal, cuando el/la trabajador/a tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda. Tendrá el mismo derecho el/la trabajador/a 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.
- j) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el/la trabajador/a tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.
- k) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral. A estos efectos tendrán tal consideración las citaciones de órganos judiciales y administrativos, expedición o renovación del DNI, pasaporte o permiso de conducción, certificados o registros en centro oficiales, requerimientos o trámites notariales, asistencia a plenos o comisiones informativas y de gobierno de los/las trabajadores/as que ostenten la condición de miembro de los órganos de gobierno de la Mancomunidad, asistencia a tutorías escolares de hijos y/o hijas, 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 esos trámites puedan realizarse fuera de la jornada laboral.
- l) Por matrimonio, 15 días hábiles.
- m) Permisos por motivo de la conciliación de la vida familiar, personal y laboral y por razón de violencia de género en los términos y condiciones previstas en el artículo 49 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. De acuerdo con esta norma, la ampliación progresiva del permiso de paternidad dentro del ámbito temporal del presente convenio será:
2011: 23 días.
2012: 25 días.
- n) Por cirugía mayor ambulatoria de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, dos días. Tendrán la consideración de 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 día de su intervención con necesidad de reposo domiciliario.

Los grados de parentesco a efectos de aplicación del presente Convenio son los siguientes:

- Primero: Cónyuge o pareja de hecho, padre, madre, suegro/a, hijos/as, yerno/nuera.
- Segundo: Abuelos/as, hermanos/as, cuñados/as, nietos/as.
- Tercero: Tíos/as, sobrinos/as, bisabuelos/as y biznietos/as.
- Cuarto: Primos/as.



Artículo 8.—*Licencias.*

A lo largo del año el personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio tendrá derecho a disfrutar de hasta seis días de licencia o permisos retribuidos por asuntos particulares, no incluidos en los indicados en el artículo anterior, por año completo trabajado o parte proporcional en función del tiempo de servicio prestado a lo largo del año, redondeando al alza las fracciones iguales o superiores a medio día siempre que haya generado el derecho al disfrute del primer día.

Además de los seis días de libre disposición establecidos, el personal laboral tendrá 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.

Tales días no podrán acumularse a las vacaciones anuales retribuidas, salvo en los días de disfrute obligado del período de vacaciones por cierre del centro de trabajo. El personal laboral podrá disfrutar dichos días a su conveniencia, previa autorización que se solicitará por escrito al jefe de personal, cursada a través de su jefe inmediato. La resolución deberá dictarse en el plazo de dos días hábiles a efectos administrativos, reputándose el silencio administrativo como positivo a la solicitud.

Los días 24 y 31 de diciembre permanecerán cerrados los servicios mancomunados. Si estos días coincidieran en sábado o domingo, se concederán dos días más de licencia retribuida por asuntos particulares, a todo el personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, que se disfrutarán en la forma establecida en los dos párrafos anteriores del presente artículo, respetando las necesidades del servicio.

Artículo 9.—*Permisos no retribuidos.*

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio podrá solicitar por escrito permisos no retribuidos, debiendo contar para ello con informe favorable al efecto del responsable del servicio que indicará la necesidad o no de proceder a sustituir al trabajador en cuestión, por un período máximo de 30 días hábiles al año, conservando durante todo ese tiempo sus derechos laborales a excepción de los retributivos y pasivos.

Artículo 10.—*Excedencias.*

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio con al menos una antigüedad en la Mancomunidad de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia.

Durante los tres primeros años se tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Artículo 11.—*Formación.*

Se darán facilidades al personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio que desee cursar estudios universitarios, bachiller, politécnicos, graduado escolar, etc., al objeto de la obtención de títulos académicos o profesionales, procurando adaptar la jornada laboral a los estudios.

Asimismo, y con el propósito de ampliar la formación del personal laboral, se facilitará la asistencia a aquellos cursos, jornadas, conferencias, etc., con un máximo de 40 horas lectivas al año, previa solicitud por escrito, y siempre que el contenido de la formación esté relacionado con las funciones del puesto de trabajo que desempeña, respetando en todo momento las necesidades del servicio.

Si el/la trabajador/a rebasara las 40 horas de formación anual y siguiera teniendo interés en la ampliación de la misma, podrá acogerse a lo establecido en el artículo nueve del presente Convenio, referido a permisos no retribuidos.

La Mancomunidad podrá promover aquellos cursos que estime de interés para su personal. Estos serán programados con la colaboración de la representación de los trabajadores y, en la medida de lo posible, serán impartidos dentro del horario laboral.

En este último caso, y si la Mancomunidad considera que el/la trabajador/a debe asistir para mejorar su nivel profesional, cuando las actividades formativas se realicen dentro del ámbito territorial del Principado de Asturias, se abonarán los gastos de matrícula del curso, gastos en transporte público o, en su caso, kilometraje en vehículo particular. Cuando las actividades se realicen fuera del ámbito del Principado de Asturias, se analizará específicamente cada caso.

Artículo 12.—*Licencias por enfermedad y baja por accidentes de trabajo.*

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio declarado en situación de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, percibirá durante los primeros 18 meses de baja, en concepto de "complemento de I.T." la totalidad de las retribuciones fijas de un mes normal de trabajo. No se computarán a estos efectos los conceptos retributivos variables, las gratificaciones por servicios extraordinarios, ni las productividades.

En caso de que un/a trabajador/a de la Mancomunidad sea declarado de baja por accidente laboral o enfermedad profesional, tendrá derecho a percibir el 100% de las retribuciones ordinarias correspondientes a un mes normal de trabajo, durante un máximo de 18 meses.



CAPÍTULO III.—CONDICIONES SOCIALES

Artículo 13.—Fondo de acción social.

La Mancomunidad concederá una ayuda máxima de 120 € al personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio para adquisición de cristales y gafas graduadas siempre que en los dos años inmediatamente anteriores no haya recibido cantidad alguna por este concepto, salvo por nueva prescripción médica.

La Mancomunidad concederá una ayuda mensual de 80 € por cada hijo/a de trabajador/a con un grado de discapacidad reconocida entre el 33% y el 65% y de 110 € mensuales cuando el grado de discapacidad sea superior al 65%. Las peticiones deberán venir avaladas por la correspondiente documentación acreditativa oficial y quedarán sin efecto en caso de que desaparezcan las condiciones que la originaron.

Artículo 14.—Ayudas por natalidad o adopción.

Se fija durante la vigencia del presente Convenio la cantidad de 120 € en concepto de ayuda por natalidad o adopción para los trabajadores de la Mancomunidad del Valle del Nalón. Si concurriesen en ambos cónyuges la condición de trabajadores de la Mancomunidad, sólo se devengará una ayuda por natalidad o adopción. El derecho prescribirá transcurridos dos meses desde la fecha del alumbramiento o adopción.

Artículo 15.—Seguro de accidentes.

La Mancomunidad concertará una póliza de seguro de muerte e invalidez absoluta o permanente total por un capital de 24.000 €, por causa derivada de accidente laboral durante la jornada de trabajo, o enfermedad profesional, al efecto de garantizar una cobertura económica de dichos riesgos al personal laboral.

Artículo 16.—Honores y distinciones.

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, en su jubilación, recibirán la cantidad de 15,5 € por cada año de servicio en la Mancomunidad, y la insignia o medalla de oro según preferencia de los trabajadores.

Artículo 17.—Anticipos.

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio tendrá derecho, cuando así lo soliciten, a la percepción de anticipos reintegrables. La cuantía máxima a solicitar será de 3.000 euros a reintegrar en un plazo máximo de 18 mensualidades. Para la concepción de los anticipos se requerirá estar al corriente del pago de otros anticipos y no estar suspendido de empleo y sueldo. La cuantía máxima que la Mancomunidad destinará anualmente a este tipo de prestamos será de 18.000 € y se concederán por orden de entrada en el registro.

CAPÍTULO IV.—RETRIBUCIONES

Artículo 18.—Retribuciones ordinarias.

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio están compuestas por el salario base y salarios complementarios más la antigüedad, y serán satisfechas por períodos mensuales.

El personal que desarrolle su actividad a tiempo parcial o por jornadas reducidas, experimentará una deducción proporcional de todas y cada una de las retribuciones, incluida la antigüedad.

- Sueldo base: Es la retribución del trabajador de cuantía igual para todos los trabajadores pertenecientes al mismo grupo de clasificación, su cuantía queda establecida en el anexo I.
- Complemento de antigüedad: Se percibirá por fidelidad a las Instituciones Públicas en la prestación de servicios según anexo I.
- Complemento salariales: Se establecen unos complementos salariales ordinarios, que el trabajador percibirá en función del puesto de trabajo que desempeñe, la especial dificultad técnica del mismo, así como la penosidad y peligrosidad habitual de sus funciones, según las tablas que figuran en el anexo I.

Artículo 19.—Pagas extra.

Se establecen dos pagas extras, Verano y Navidad, que se devengarán semestralmente, la primera entre el 1 de enero y el 30 de junio y la segunda desde el 1 de julio al 31 de diciembre. El importe de las mismas será el correspondiente al sueldo base, la antigüedad y los complementos salariales.

Artículo 20.—Trabajos de superior e inferior categoría.

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio que realice trabajos de categoría superior percibirá, en concepto de gratificación extraordinaria, la diferencia entre una y otra en tanto perdure esta situación.

El personal laboral que circunstancial y voluntariamente fuese destinado a realizar trabajos de categoría inferior a la suya, continuará percibiendo su propia remuneración y demás derechos de su categoría profesional, dando cuenta a los representantes sindicales de dicha situación.

Artículo 21.—Kilometraje.

Los gastos de desplazamiento no habituales que sean realizados con vehículo propio se abonarán a razón lo especificado en el anexo I.



Artículo 22.—*Horas extraordinarias.*

Se suprimen las horas extraordinarias habituales. Se realizarán las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes. El importe de las mismas será el que figure en el anexo I.

El abono de las horas extraordinarias se podrá sustituir por descanso es decir por cada cuatro horas extraordinarias trabajadas un día de descanso y siempre a opción del trabajador.

Artículo 23.—*Prima de productividad.*

Se establece una prima especial de productividad fija que se percibirá en doce mensualidades y será la que figure en el anexo I.

Artículo 24.—*Trabajos especialmente tóxicos, penosos o peligrosos.*

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio que realicen funciones que por sus características sean catalogadas, como especialmente tóxicas, peligrosas o penosas percibirán la bonificación establecida en el anexo I, por día efectivo de trabajo, estableciendo una escala de porcentajes que irán del 25%, 50%, 75%, 100% dependiendo del tipo de trabajo que realice y del tiempo de exposición al riesgo mencionado.

Artículo 25.—*Dietas.*

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio a quienes se les encomienden trabajos especiales que les impidan poder realizar el almuerzo de medio día o la cena en las condiciones habituales, percibirán una dieta de acuerdo a lo especificado en el anexo I.

Artículo 26.—*Jornada partida.*

Se considera jornada partida, aquella en la que el personal laboral deba de hacer una interrupción de la misma de al menos dos horas. Aquel trabajador/a que en función de las circunstancias especiales del trabajo o por su nivel de dedicación o responsabilidad, deba de desempeñar su trabajo en régimen de jornada partida, percibirá una compensación económica diaria, según lo establecido en el anexo I. Dicha cantidad compensará tanto el supuesto perjuicio que supone partir la jornada laboral, como el posible almuerzo fuera del domicilio habitual.

Artículo 27.—*Especial dedicación o responsabilidad.*

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio como estímulo al cumplimiento de objetivos, a la responsabilidad de los mandos directos, al exceso de jornada diaria y a las situaciones que se presenten esporádicamente y exijan una especial dedicación o responsabilidad, percibirán la bonificación establecida en el anexo I, por día efectivo de trabajo, estableciendo una escala de porcentajes que irán del 25%, 50%, 75%, 100%.

Artículo 28.—*Trabajos en sábados, domingos y festivos.*

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio que haya de prestar servicio en sábados, domingos y festivos, percibirá una gratificación, de acuerdo a lo especificado en el anexo I, para todos los grupos y un día de descanso durante cualquier otro día de la semana.

Artículo 29.—*Trabajos nocturnos.*

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio que realice su jornada de trabajo entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana percibirá una bonificación de acuerdo a lo especificado en el anexo I. Si en el desempeño de su jornada de trabajo sólo una parte de la misma estuviera comprendida dentro de dicho horario, percibirá la parte proporcional correspondiente.

Artículo 30.—*Guardias localizadas.*

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio que en función de las características de su puesto de trabajo o nivel de responsabilidad, una vez finalizada su jornada, deba realizar guardia localizada, percibirá una compensación económica según lo establecido en el anexo I.

Artículo 31.—*Incrementos salariales.*

Las retribuciones salariales del presente convenio se verán incrementadas en los años 2011 y 2012, en base a lo que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los trabajadores al servicio de la Administración Pública.

CAPÍTULO V.—ACCIÓN SINDICAL

Artículo 32.—*Derechos y garantías sindicales.*

En materia de derechos y garantías sindicales se estará a lo establecido en la legislación vigente y pactos adicionales establecidos o que puedan establecerse entre la Mancomunidad y los delegados de personal.

Artículo 33.—*Expedientes disciplinarios.*

En el caso de que se incoe expediente disciplinario a algún trabajador/a, la Mancomunidad se compromete a notificar por escrito al interesado y delegados de personal, la exposición detallada del procedimiento, de sus mecanismos de defensa, explicándole su derecho a solicitar asesoramiento y ayuda a los representantes sindicales legalmente establecidos.



De conformidad con lo establecido en los artículos 93 a 98 y concordantes de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, el personal laboral queda sujeto al régimen disciplinario establecido en el mismo para todos los empleados públicos y al que se determine en las Leyes de Función Pública que lo desarrollen. En tanto el citado desarrollo legislativo se realice en su totalidad, la tipificación y graduación de las faltas disciplinarias, las sanciones, el procedimiento sancionador y cualquier otro aspecto regulador del régimen disciplinario del personal al servicio de la Mancomunidad se regirá, a todos los efectos, por la normativa reguladora del régimen disciplinario de los funcionarios públicos, aplicando también, de forma supletoria, lo determinado al efecto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 34.—*Comité de seguridad y salud laboral.*

Se aplicará la legislación vigente y valorará las circunstancias especiales de los puestos de trabajo que se pudieran presentar.

Artículo 35.—*Comisión de seguimiento.*

Se constituye una comisión paritaria de seguimiento integrada por un máximo de 8 miembros, cuatro miembros del pleno de la Mancomunidad y otros cuatro por la representación sindical, siendo su Presidente el de la Comisión Informativa de Personal, o persona en quien delegue.

La función de esta Comisión de Seguimiento será la de velar por la aplicación de lo establecido en el presente acuerdo, y la de interpretar y desarrollar sus normas cuando surjan dudas en su correcta aplicación. Los acuerdos que adopte por unanimidad vincularán a la totalidad, sin perjuicio de las competencias de la Mancomunidad.

La Comisión de seguimiento también entenderá de otros aspectos relacionados con las relaciones laborales del personal laboral de la Mancomunidad.

La Comisión de seguimiento se reunirá cuantas veces sea necesario, a petición de una de las partes, y en el plazo de 72 horas siguientes a la fecha de la solicitud.

Se podrán nombrar suplentes de los miembros designados, así como también podrán asistir asesores, con voz pero sin voto, a las reuniones que se celebren.

Artículo 36.—*Locales sindicales.*

A los delegados de personal se les facilitará los locales y medios materiales necesarios para realizar su labor sindical.

CAPÍTULO VI.—DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 37.—*Promoción interna.*

La Mancomunidad pondrá en marcha los mecanismos legales adecuados para facilitar la promoción interna, utilizando las disposiciones legales previstas en el capítulo II del título III, artículo 16 a 20, de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, y demás normativa que lo desarrolle.

En las ofertas públicas de empleo y bases selectivas que se aprueben, se establecerá una reserva mínima del 50% de las plazas convocadas susceptibles de promoción interna, para los empleados/as que posean la titulación exigida en las bases y pueda acceder a ellas en turno restringido.

Artículo 38.—*Relación de puestos de trabajo.*

La Relación de Puestos de Trabajo del Personal Laboral es el instrumento técnico a través del cual se realiza, de acuerdo con las necesidades del servicio, la ordenación del personal de la Mancomunidad del Valle del Nalón incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio. Contendrá los puestos de tal naturaleza, dotados presupuestariamente, así como los requisitos y categorías para su desempeño.

La Mancomunidad del Valle del Nalón, conforme a la normativa aplicable, elaborará y aprobará la Relación de Puestos de Trabajo del Personal Laboral. Como instrumento dinámico deberá adecuarse de forma permanente a los cambios que se vayan produciendo en la organización, para lo que se aprobarán las modificaciones necesarias.

Artículo 39.—*Asistencia jurídica.*

En todo momento la Mancomunidad garantizará la asistencia jurídica al personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente que lo precise, por razón de conflictos derivados de la prestación del servicio, así como la constitución de la fianza necesaria en aquellos casos de exigencia de responsabilidades penales o civiles, salvo que la Mancomunidad sea parte contraria.

Las solicitudes de asignación de Letrado serán resueltas en un plazo máximo de 72 horas hábiles a efectos administrativos y en el tiempo mínimo imprescindible para garantizar la asistencia Letrada en los casos de Juicios Rápidos.

Cuando por conflictos derivados de la prestación del servicio el/la trabajador/a haya de acudir fuera de su horario a prestar declaración se aplicarán las indemnizaciones por razón de servicio previstas en el presente Convenio (horas extra, dieta, etc...).

Artículo 40.—*Puestos compatibles.*

Cuando se compruebe por informe del servicio de prevención de riesgos laborales, especialidad vigilancia de la salud, y posterior informe del Comité de Seguridad y Salud Laboral, que el lugar de trabajo o las tareas desarrolladas perjudican o pueden perjudicar seriamente la salud de un determinado trabajador/a, éste/a será trasladado a otro puesto de trabajo, si el mismo existiera, conservando todos sus derechos.



Asimismo, se hará un estudio y relación de puestos de trabajo que puedan ser susceptibles de compatibilidad.

Artículo 41.—*Prendas de trabajo.*

La Mancomunidad dotará al personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, las prendas de trabajo necesarias, debidamente homologadas conforme a la normativa en vigor, en cumplimiento de lo establecido en la Evaluación de Riesgos Laborales del puesto.

El trabajador velará por el correcto uso y cuidado de las prendas que serán respuestas en caso de deterioro por razones del servicio.

Artículo 42.—*Retirada del permiso de conducir.*

Al personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio que conduciendo un vehículo al servicio de la Mancomunidad, le fuera retirado temporalmente el permiso de conducir, por incidente no temerario, se le asegurará una ocupación lo más acorde con su profesional habitual, así como el salario y categoría que tenía reconocida hasta que el procedimiento legal sea firme.

Una vez exista resolución firme, si es favorable, este volverá a desempeñar su trabajo habitual. Si es contraria, sus consecuencias serán analizadas, mediante expediente informativo, al objeto de que la Mancomunidad determine la acción a seguir.

Artículo 43.—*Integración laboral de personas con discapacidad.*

Se reservará el porcentaje legal que corresponda en las ofertas de empleo público para que sean provistas por aspirantes con algún tipo de discapacidad.

Cada aspirante deberá acreditar mediante informe del órgano oficial de evaluación competente que puede desempeñar adecuadamente las tareas encomendadas al puesto de trabajo a proveer.

Artículo 44.—*Revisión médica.*

Se garantizan los servicios de revisión médica anual a todo el personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio. Los reconocimientos atenderán especialmente a los riesgos específicos derivados del puesto de trabajo y en todo caso incluirán:

- Datos de filiación.
- Antecedentes sanitarios personales y familiares.
- Exploración física completa.
- Control de visto y oído.
- Control de tensión.
- Espirometría.
- Electrocardiograma.
- Vacunas (voluntarias).
- Reconocimiento ginecológico (voluntario).
- Prueba de detección de próstata (voluntaria).
- Análisis clínicos: analíticas completas de sangre y orina.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera

Durante la vigencia del presente convenio, se aplicarán los incrementos salariales establecidos en la Ley de Presupuestos del Estado y demás legislación que resulte aplicable, en su caso, siendo analizado su alcance por la Comisión de seguimiento del convenio colectivo.

Dentro del marco de la legalidad vigente, la Mancomunidad asume la voluntad de mantener el poder adquisitivo de los/las trabajadores/as afectados por este convenio. Para este fin, en el período de vigencia del Convenio se analizará la diferencia entre los incrementos salariales reales que puedan producirse y el IPC. Esta diferencia será tomada como base en la futura negociación de nuevos acuerdos entre la Mancomunidad y los trabajadores.

Disposición adicional segunda

La Mancomunidad facilitará con arreglo a la normativa vigente la jubilación anticipada, total o parcial, del personal que lo solicite y reúna los requisitos para ello. Los términos y condiciones de este proceso se efectuarán de acuerdo a las condiciones marcadas por las disposiciones legales vigentes.

Disposición adicional tercera

Las partes negociadoras del presente Convenio adquieren el compromiso de estudiar la aplicación del sistema de carrera profesional y evaluación del desempeño de los empleados de la Mancomunidad establecido en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público y en sus normas de desarrollo y aplicación correspondientes, a cuyo efecto, la Comisión de seguimiento realizará las transformaciones y adaptaciones de la redacción del presente Acuerdo que resulten necesarias para su efectiva aplicación.

Disposición adicional cuarta

Dentro del período de vigencia del presente Convenio, la Mancomunidad establecerá con los delegados de personal un acuerdo para facilitar, con arreglo a la normativa vigente, la funcionalización del personal que lo solicite y reúna los requisitos para ello. Los términos y condiciones de este proceso se efectuarán de acuerdo a las condiciones marcadas por las disposiciones legales. En dicho acuerdo, además del procedimiento se recogerán los plazos máximos y/o mínimos para su aplicación.

Disposición adicional quinta

Es voluntad de las partes el que se profundice y avance sobre la necesidad de un Acuerdo Marco de Mínimos que regule y homologue las condiciones de los trabajadores de las Administraciones Locales del Principado de Asturias.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Disposición transitoria primera

Con las plazas de carácter estructural de larga duración existentes en la Mancomunidad que se encuentren ocupadas temporalmente se efectuará convocatoria de consolidación de empleo en los términos previstos en la Disposición Transitoria Cuarta de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Esta convocatoria contará con la participación de los representantes de los trabajadores en lo relativo a las plazas a incluir, los requisitos de los aspirantes, los méritos susceptibles de calificación, la composición de los tribunales, y el baremo de puntuación, que se determinará por consenso entre las partes.

Disposición transitoria segunda

Para el cálculo de los trienios correspondientes a los/as trabajadores/as que se adhieran al presente convenio y que con anterioridad se vinieran rigiendo por otros acuerdos laborales, se tendrá en cuenta la categoría profesional, el tiempo total de servicio en la Mancomunidad del Valle del Nalón y el valor de los trienios según los Presupuestos Generales del Estado en vigor.

Disposición final

Cualquier mejora que se establezca en un futuro acuerdo del personal funcionario de la Mancomunidad del Valle del Nalón se aplicará también al personal laboral, en el marco de la legislación vigente. La interpretación de cómo realizar esta aplicación, si hubiera lugar, corresponderá a la Comisión de Seguimiento. En lo no recogido en este Convenio se atenderá a la legislación vigente.

Anexo I

GRUPOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES

Grupo	Puesto de trabajo
1	Técnico superior
2	Técnico de grado medio
3	Encargado, técnico auxiliar, topógrafo auxiliar, delineante, administrativo.
4	Oficial 1.ª, auxiliar administrativo, capataz informador, conductor palista
5	Conserje, operario especialista

RETRIBUCIONES ORDINARIAS

Grupo	Salario base	Antigüedad	Complementos salariales	
1	1.103,16	42,36	509,79	395,89
2	936,30	33,91	439,66	355,62
3	697,93	25,43	394,73	315,37
4	570,69	17,00	372,27	275,10
5	520,98	12,75	304,94	234,83

(Datos en €)

OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

Concepto/grupo	1	2	3	4	5
Toxicidad, penosidad, peligrosidad	6,72	6,72	6,72	6,72	6,72
Domingos y festivos	26,83	26,83	26,83	26,83	26,83
Jornada partida	16,79	16,09	15,44	14,77	14,08
Especial dedicación o responsabilidad	13,43	12,07	10,74	9,40	8,07
Guardia localizada. Semanal	214,71	214,71	214,71	214,71	214,71
Guardia localizada. 24 horas	40,27	40,27	40,27	40,27	40,27
Nocturnidad	5,73	5,73	5,73	5,73	5,73
Hora extra	16,09	14,77	13,43	12,07	10,74



Concepto/grupo	1	2	3	4	5
Dieta (comida o cena)	10,06	10,06	10,06	10,06	10,06
Kilometraje	0,17	0,17	0,17	0,17	0,17

(Datos en €)

PRODUCTIVIDAD

Grupo	Rendimiento normal
1	67,10
2	67,10
3	50,35
4	50,35
5	33,55

(Datos en €)

Trabajos especialmente tóxicos, penosos y peligrosos:

- Parque de Maquinaria: El 75% de lo establecido en la tabla "otros conceptos retributivos" para este tipo de trabajos.
- Conserjes: El 50% de lo establecido en la tabla "otros conceptos retributivos" para este tipo de trabajos.

Trabajos de especial dedicación o responsabilidad:

- Jefes de Servicio: El 100% de lo establecido en la tabla "otros conceptos retributivos" para este tipo de trabajos.
- Conserjes: El 50% de lo establecido en la tabla "otros conceptos retributivos" para este tipo de trabajos.
- Capataz Informador: El 75% de lo establecido en la tabla "otros conceptos retributivos" para este tipo de trabajos.

Trabajos directivos y jefaturas de conservatorio:

- Director/a de Conservatorio: Se establece una cantidad de 230,22 € al mes.
- Jefe/a de Estudios y Secretario/a: Se establece una cantidad de 184,19 € al mes.
- Jefe/a de Seminario: Se establece una cantidad de 59,20 € al mes.

Anexo II

IGUALDAD DE GÉNERO

Principio de igualdad de trato: El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Discriminación directa: Es la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pueda ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Discriminación indirecta: Es la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. Se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Discriminación por embarazo o maternidad: Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Indemnidad frente a represalias: También se considerará discriminación por razón de sexo, cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinado a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Acciones positivas: Son las medidas de carácter temporal dirigidas a remover situaciones, prejuicios, comportamientos y prácticas culturales sociales, laborales que impiden a un grupo discriminado o infravalorado alcanzar una situación real de igualdad de oportunidades. Tales medidas, que podrán ser aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Igualmente, conforme a La Ley de Igualdad, son principios de actuación de la Mancomunidad los siguientes:

- Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo y en el desarrollo de la carrera profesional.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.
- Fomentar la formación en igualdad.
- Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.



- e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- f) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier tipo de discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.

Acoso, acoso sexual y acoso por razón de sexo:

Constituye acoso o intimidación en el trabajo cualquier comportamiento no deseado que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. El acoso ocurre cuando uno o mas empleados/as o directivos/as, de manera repetida y deliberada, abusan, amenazan o humillan a una persona en circunstancias relativas al trabajo.

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón del sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar a su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho, a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerara también acto de discriminación por razón de sexo.

Cualquier conducta que incide en los supuestos anteriores queda expresamente prohibida. Quien realice actos de esta naturaleza incurrirá en responsabilidad disciplinaria, sin perjuicio de la responsabilidad a que haya lugar en otras vías jurisdiccionales.

Los comportamientos que incidan en los supuestos anteriores podrán Ser denunciados ante el Presidente de la Mancomunidad o ante cualquier otra instancia que se considere adecuada, tanto por la interesada/interesado que sufra cualquiera de estos supuestos como por sus compañeros/as o superiores, con el consentimiento de la víctima.

Derechos laborales y de Seguridad Social:

De acuerdo a los recogido en el artículo 21 de Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, son Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género:

1. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.
2. En los términos previstos en La Ley General de La Seguridad Social, la Suspensión y la extinción del contrato de trabajo previstas en el apartado anterior darán lugar a situación legal de desempleo. El tiempo de suspensión se considerará como período de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.
3. Cuando la Mancomunidad formalice contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras victimas de violencia de género que hayan suspendido su Contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrán derecho a una bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o Cambio de Centro de trabajo. Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.
4. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, Cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la Mancomunidad a la mayor brevedad.