



I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

• OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 13 de agosto de 2013, de la Consejería de Economía y Empleo, por la que se ordena la inscripción del Convenio Colectivo de la Mancomunidad Comarca de la Sidra, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo dependiente de la Dirección General de Trabajo.

Vista la solicitud de inscripción de convenio colectivo presentada por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Mancomunidad Comarca de la Sidra. (Expediente C-046/2013, código 33004232012007), 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 5 de julio de 2013, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 38.6, de la Ley 7/2007, de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público, 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 3 de julio de 2012, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Economía y Empleo en el titular de la Dirección General de Trabajo, 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, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Oviedo, a 13 de agosto de 2013.—El Consejero de Economía y Empleo.—P.D. autorizada en Resolución de 03-07-2012, publicada en el BOPA núm. 156, de 06-07-2012.—El Director General de Trabajo.—Cód. 2013-15926.

ACTA DE OTORGAMIENTO DEL CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LA MANCOMUNIDAD COMARCA DE LA SIDRA

Siendo las catorce horas de día 5 de agosto de 2013, se reúnen los siguientes miembros integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de los trabajadores/as de la Mancomunidad Comarca de la Sidra:

En representación de la Mancomunidad:

- D.^a M.^a Ana López Montes
- D. Juan Ramón González González
- D.^a Cecilia Fernández García.

En representación de los/as trabajadores de Mancosi:

- D.^a Marta Fernández Díaz
- D. Luis Carlos Vecino Ferrer
- D.^a Isabel Campal Piñera

Con la asistencia de M.^a Josefa Sanjurjo González por parte de la Mancomunidad, como asesora.

Ambas partes

Acuerdan

Primero.—Reconocerse mutua legitimación y capacidad para la negociación del Convenio Colectivo del personal laboral de la Mancomunidad Comarca de la Sidra y por tanto, para firmar la presente Acta de Otorgamiento.

Segundo.—Atendiendo al requerimiento de subsanación efectuado por la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Empleo de fecha 1 de agosto de 2013, se mantiene el texto del Convenio negociado, introduciendo las modificaciones de contenido mínimo requeridas, relativas a la inaplicación del Convenio y a la forma y condiciones mínimas de la denuncia del Convenio, de modo que se incorpora un nuevo artículo 4 relativo a la inaplicación y se añade en el artículo 2, la forma de denuncia que ha de ser escrita y el plazo mínimo de un mes para realizar la denuncia antes del vencimiento. De modo que con estas modificaciones se acuerda por la totalidad de los miembros de la Comisión Negociadora suscribir el presente Convenio Colectivo del personal laboral de la Mancomunidad Comarca de la Sidra, que consta de 53 artículos y 1 anexo, con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2014 y con efectos retroactivos desde 1 de enero de 2010.



Tercero.—En cumplimiento de lo establecido en el artículo 90.2 y 90.3 del Estatuto de los Trabajadores y del artículo 6 de R.D. 1040/1981, de 22 de mayo, se designa a los efectos de presentación de la documentación subsanada ante la Dirección General de Trabajo a M.^a Ana López Montes, Presidenta de la Mancomunidad Comarca de la Sidra, lo que se realizará a través de la Aplicación Informática Regcon en la página web www.asturias.es

Y en prueba de conformidad lo firman en Paraes, Nava, en el lugar y fecha expresados.

Por la Mancomunidad.

Fdo.: M.^a Ana López Montes.

Fdo.: Juan Ramón González González.

Fdo.: Cecilia Fernández García.

Por las representación sindical:

CC.OO.

Fdo.: Luis Carlos Vecino Ferrer.

Fdo.: Marta Fernández Díaz.

U.G.T.

Fdo.: Isabel Campal Piñera.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE LA MANCOMUNIDAD COMARCA DE LA SIDRA.

Capítulo I.—CONDICIONES GENERALES

Artículo 1.—*Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todo el personal laboral al servicio de la Mancomunidad de la Comarca de la Sidra, tanto al personal fijo, interino como al temporal, cualquiera que sea la modalidad contractual de este último, y con las excepciones previstas a continuación.

Queda excluido del presente Convenio el personal de confianza.

Igualmente, por la finalidad propia de la contratación, queda excluido en materia salarial y de jornada el personal contratado dentro de programas de formación-empleo, de inserción laboral y social, y fomento del empleo, o los que los sustituyan. La exclusión también alcanza a las retribuciones extrasalariales, de dicho personal, que se perciban como compensación de gastos ocasionados por la ejecución del trabajo.

Artículo 2.—*Ámbito temporal.*

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2010 y finalizará el día 31 de diciembre de 2014.

Se entenderá automáticamente prorrogado por años naturales, de no mediar denuncia expresa del mismo formulada por escrito por cualquiera de las partes, durante los tres meses inmediatamente anteriores al vencimiento y como mínimo con un mes de antelación, continuando en vigor hasta la aprobación del nuevo su contenido normativo.

Asimismo, se incorporarán al texto del presente Convenio Colectivo los acuerdos aprobados en la Comisión Paritaria durante su vigencia.

Artículo 3.—*Vinculación a la totalidad. Derecho supletorio. Absorción, compensación y condiciones más beneficiosas.*

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales o reglamentarias del orden social.

De acuerdo con el art. 86.4 del Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio Colectivo 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 normas convencionales anteriormente vigentes y aplicables.

Por tanto, las condiciones económicas y demás derechos anteriormente vigentes y aplicables a las relaciones laborales colectivas del personal incluido en su ámbito de aplicación, sea por imperativo legal, reglamentario o convencional, quedan absorbidas y compensadas en su totalidad por las nuevas condiciones pactadas, que se reconocen más beneficiosas en su conjunto y aisladamente en términos homogéneos.

No obstante lo anterior, si en el proceso de integración en el nuevo Convenio Colectivo resultara que un trabajador venía percibiendo salarios, superiores por cualquier concepto y en cómputo anual, a los establecidos en el presente Convenio, percibirá un complemento personal de unificación por una cuantía igual a la diferencia. Este complemento no será absorbible ni compensable, y se le aplicarán los mismos incrementos salariales que se pacten en los sucesivos convenios.

Artículo 4.—*Inaplicación del convenio.*

Se podrán inaplicar en la Mancomunidad Comarca de la Sidra las condiciones previstas en el presente Convenio colectivo, cuando excepcionalmente y por causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las con-



diciones económicas, los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas suspendan o modifiquen el cumplimiento de Convenios Colectivos o acuerdos ya firmados en la medida estrictamente necesaria para salvaguardar el interés público. En este supuesto, las Administraciones Públicas deberán informar a las Organizaciones Sindicales de las causas de la suspensión o modificación, así como sus efectos y duración.

Artículo 5.—*Comisión Paritaria.*

Para examinar y resolver cuantas cuestiones se deriven de la interpretación, vigilancia y aplicación del presente Convenio, se crea una Comisión Mixta Paritaria, que deberá quedar constituida formalmente a los quince días siguientes a la firma de este Convenio. La Comisión estará compuesta por tres miembros de cada una de las partes.

La mancomunidad y los sindicatos firmantes de este Convenio podrán nombrar suplentes que sustituyan a las personas titulares, así como asesores que participarán con voz pero sin voto.

Funciones:

- * Interpretación del Convenio.
- * Resolución de cuantos asuntos o reclamaciones se sometan a su decisión respecto a cualquiera de las condiciones establecidas en el presente Convenio.
- * Arbitraje, mediación y conciliación en el tratamiento y solución de las cuestiones y conflictos que se sometan a su consideración, si las partes discordantes lo solicitan expresamente y la Comisión acepta la función arbitral.
- * Vigilancia del cumplimiento de lo acordado en el presente Convenio.
- * Seguimiento de los puestos e informe de las modificaciones del catálogo que afecten a los puestos de trabajo sujetos al ámbito del mismo.

La Mancomunidad aportará con antelación suficiente la documentación necesaria a las partes sobre el orden del día de cada reunión. No obstante, los miembros de la Comisión podrán recabar a través de la misma, cuanta información sea necesaria para el estudio de los asuntos susceptibles de ser abordados por la misma.

La Comisión Paritaria se reunirá en sesión ordinaria una vez al año, y en sesión extraordinaria, a instancia de cualquiera de las partes, antes de los cinco días hábiles siguientes a la solicitud. A las reuniones podrán asistir Asesores por ambas partes, en las condiciones establecidas en el párrafo segundo de este artículo.

Los acuerdos, que se adoptarán por unanimidad, se reflejarán en acta que deberá ser firmada por todas las personas presentes, teniendo carácter vinculante para ambas representaciones.

En el supuesto de anulación o modificación de alguno de los artículos contenidos en este documento, deberá reunirse la Comisión Mixta Paritaria para decidir en consecuencia.

En la sesión constitutiva de la Comisión Paritaria se fijará el plazo para el comienzo y terminación, en su caso, de la valoración de puestos de trabajo a efectos de aprobación de la R.P.T. de la Mancomunidad.

Capítulo II.—CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 6.—*Sistema de clasificación.*

El sistema de clasificación que se contempla en el presente Convenio se estructura en grupos profesionales y categorías y, en su caso, especialidades, y se establece con el fin de facilitar la movilidad funcional e interdepartamental del personal y de favorecer su promoción.

El grupo profesional agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, las titulaciones y el contenido general de la prestación laboral que se corresponde con las mismas.

La pertenencia a un grupo profesional y área funcional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los mismos, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional.

La categoría profesional se define por su pertenencia a un grupo profesional y área funcional y recogerá de manera no exhaustiva las actividades propias de las mismas, de acuerdo con la organización y ordenación de los procesos de trabajo.

Artículo 7.—*Criterios para determinar la pertenencia a los grupos profesionales.*

La determinación de la pertenencia a un grupo profesional será el resultado de la ponderación, entre otros, de los siguientes factores: Conocimientos y experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

En la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá en cuenta:

- a) Conocimientos y experiencia: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica o específica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.
- b) Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento de normas, procedimientos o directrices para la ejecución de tareas o funciones.
- c) Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de tareas o funciones que se desarrollen.



- d) Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrán en cuenta el grado de autonomía de acción del trabajador, el nivel de influencia sobre los resultados, la relevancia de la gestión sobre recursos humanos, técnicos y productivos y la asunción del riesgo por las decisiones tomadas y sus consecuencias.
- e) Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.
- f) Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Artículo 8.—*Grupos profesionales.*

Se establecen los 8 grupos profesionales siguientes:

Grupo 1: Título de Licenciado y equivalente.

Grupo 2: Título de Diplomado y equivalente.

Grupos 3 y 4: Título de Bachiller, Bachillerato Unificado Polivalente, Formación Profesional o formación práctica equivalente.

Grupos 4 y 5: Formación Profesional de primer grado (FP1), Educación Secundaria Obligatoria (ESO) o formación práctica equivalente.

Grupos 7 y 8: Certificado de Escolaridad y equivalente.

Grupo profesional 1:

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

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

Grupo profesional 2:

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

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

Grupo profesional 3:

Se incluye en este grupo a aquellos trabajadores que realizan funciones con alto grado de especialización y que integran, coordinan y supervisan la ejecución de varias tareas homogéneas o funciones especializadas que requerirán una amplia experiencia y un fuerte grado de responsabilidad en función de la complejidad del organismo. Normalmente actuará bajo instrucciones y supervisión general de otra u otras personas, estableciendo o desarrollando programas o aplicaciones técnicas. Asimismo, se responsabilizan de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Formación: Título de Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de Técnico Superior o Técnico Especialista, o equivalente, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Grupo profesional 4:

Se incluye en este grupo a aquellos trabajadores que realizan trabajos de ejecución autónoma que exija habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores de grupos profesionales inferiores. Su ejercicio puede conllevar el mando directo de un conjunto de trabajadores y la supervisión de su trabajo.

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

Grupo profesional 5:

Se incluye en este grupo a aquellos trabajadores que realizan tareas de cierta autonomía que exigen habitualmente alguna iniciativa, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores. Su ejercicio puede conllevar la supervisión de las tareas que desarrolla el conjunto de trabajadores que coordina.

Formación: Título de Graduado en Educación Secundaria, Educación General Básica o Formación Profesional de Técnico o Técnico Auxiliar, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Grupo profesional 6:

Se incluye en este grupo a aquellos trabajadores que realizan tareas que, aun cuando se ejecuten bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática, sin perjuicio de que en la ejecución de aquéllas puedan ser ayudados por otros trabajadores de igual o inferior grupo profesional.

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



Grupo profesional 7:

Se incluye en este grupo a aquellos trabajadores que llevan a cabo tareas consistentes en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental.

Formación: Nivel de formación equivalente a Educación Primaria, Certificado de Escolaridad o acreditación de los años cursados y de las calificaciones obtenidas en la Educación Secundaria Obligatoria, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Grupo profesional 8:

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

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

Capítulo III.—PERCEPCIONES ECONÓMICAS

Conceptos y estructuras

Artículo 9.—Percepciones económicas.

Del conjunto de percepciones económicas, en dinero o en especie, que el trabajador obtiene en la relación de trabajo por cuenta ajena, unas las percibe como retribución o contraprestación directa por la prestación de su trabajo y son las que constituyen el salario. Otras las recibe como compensación de gastos, como prestaciones y sus complementos e indemnizaciones o por modificaciones en su relación de trabajo, no formando ninguna de ellas parte del salario por ser percepciones de carácter extrasalarial.

Percepciones económicas salariales:

- Salario base es aquella parte de la retribución que se fija atendiendo exclusivamente a la unidad de tiempo, con el rendimiento normal y exigible.
- Complementos salariales o cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base, atendiendo a las siguientes circunstancias distintas de la unidad de tiempo:

Antigüedad.

Complemento personal de antigüedad consolidada.

Complemento personal de unificación.

De puesto de trabajo, tales como las derivadas de trabajo nocturno, excepcionalmente tóxico, penoso o peligroso, responsabilidad, o disponibilidad.

De calidad o cantidad de trabajo.

- Las pagas extraordinarias y la retribución de vacaciones.

Percepciones económicas no salariales:

- Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y sus complementos.
- Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral, tales como herramientas y ropa de trabajo, así como las cantidades que se abonen en concepto de dietas, gastos de viaje o locomoción.
- Las indemnizaciones por ceses, movilidad geográfica, suspensiones, extinciones, resoluciones de contrato o despido y accidente de trabajo y enfermedad profesional.

Aquellos complementos salariales que tengan carácter funcional o circunstancial como los de puesto de trabajo, y los de calidad o cantidad de trabajo realizado, se considerarán no consolidables en el salario del trabajador.

Las percepciones económicas se actualizarán anualmente, y con efectos del 1 de enero, en el porcentaje de incremento general de retribuciones que se fije para todos los empleados públicos de la Administración.

Artículo 10.—Salario base.

Es la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo que se percibe en doce mensualidades y cuya cuantía aparece determinada para cada uno de los ocho grupos profesionales en el anexo.

Artículo 11.—Pagas extraordinarias.

Los trabajadores acogidos a este Convenio percibirán dos pagas extraordinarias que se devengarán en la cuantía de una mensualidad, abonándose en los meses de julio y diciembre.

A efectos del cómputo de estas pagas se entenderá que la de julio retribuye el período comprendido entre el 1 de enero y 30 de junio, y la correspondiente a diciembre, el período de servicios entre el 1 de julio y 31 de diciembre.



Al trabajador que haya ingresado o cesado en el transcurso del año se le abonará la parte proporcional al tiempo de servicios prestados del semestre de que se trate.

Los trabajadores que presten sus servicios en jornada inferior a la normal o por horas tienen derecho a percibir las citadas pagas en proporción a la jornada que efectivamente realicen.

Artículo 12.—*Antigüedad.*

A partir del 1 de enero de 2007 se reconocerá un complemento de antigüedad consistente en trienios del 3,5 por 100 sobre el salario base, que se devengarán a partir del día primero del mes en que se cumplan tres o múltiplos de tres años continuados de relación laboral prestando servicios efectivos en el ámbito de aplicación de este Convenio.

Las cantidades totales percibidas hasta el 31 de diciembre de 2006 por cada trabajador en concepto de antigüedad pasarán a constituir un complemento personal de antigüedad.

A efectos del cómputo de tiempo de los nuevos trienios a devengar, se considerará como fecha inicial la del 1 de enero de 2007, es decir, no percibirán un trienio hasta enero de 2010.

Complemento personal de antigüedad: Este complemento estará constituido por el importe que en concepto de antigüedad pudiera tener reconocido hasta el 31 de diciembre de 2006 el personal acogido al ámbito de aplicación de este Convenio. A dicha cantidad se le adicionará la parte proporcional de antigüedad que el trabajador tuviera devengada y no cobrada del período correspondiente al convenio aplicado anteriormente, en curso de adquisición, hasta el 31 de diciembre de 2006.

Los importes obtenidos según lo previsto en el párrafo anterior se mantendrán como complemento retributivo personal y sufrirán los incrementos previstos en los sucesivos convenios.

A los efectos previstos en el presente artículo, se reconocerán la totalidad de los servicios prestados en la Mancomunidad, con independencia de que ellos se hayan realizado bajo sucesivos contratos temporales y de que hubiera mediado interrupción y concederán con la solicitud del trabajador.

Artículo 13.—*Complementos de puesto de trabajo.*

Son aquéllos que deben percibir los trabajadores cuando las características de su puesto de trabajo comporten concepción distinta de la considerada con carácter general para determinar el salario base de los grupos profesionales, según las definiciones dadas a los mismos en el presente convenio.

Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, o de la permanencia de las circunstancias indicadas, por lo que no tendrán carácter consolidable.

Complemento por responsabilidad y dificultad técnica: Se retribuye en aquellos puestos de trabajo que por sus características tengan asignadas, con carácter relevante, funciones que implican una especial responsabilidad y/o dificultad técnica, de mayor contenido e iniciativa que las asignadas a la categoría del empleado que se encuentre adscrito al mismo.

Las relaciones de puestos de trabajo incluirán las cuantías de este complemento.

Complemento por especial dedicación: Se asignará a aquellos puestos de trabajo que por sus características de trabajo exijan un horario superior al general o una especial disponibilidad, para adaptar los tiempos de trabajo a las especiales características de determinados servicios.

Las relaciones de puestos de trabajo incluirán las cuantías de este complemento.

Complemento de turnicidad: Retribuye la prestación de servicios en régimen de turnos. Quienes trabajen en los dos primeros turnos de mañana y tarde percibirán 1,56 Euros por día efectivo de trabajo.

Complemento de nocturnidad: Retribuye la prestación de servicios realizados entre las diez de la noche y las seis de la mañana. Quienes trabajen en horario nocturno percibirán un plus consistente en un 25 por 100 del salario base.

Artículo 14.—*Complemento por calidad y cantidad de trabajo.*

Complementos por cantidad o calidad de trabajo: son todos aquéllos que se perciben en función de la realización circunstancial de una mayor jornada de trabajo, del rendimiento, del desempeño de los puestos de trabajo y de la consecución de determinados objetivos o resultados. Podrán adoptar alguna de las siguientes modalidades generales:

Horas extraordinarias: Se compensarán con un tiempo de descanso equivalente a la hora ordinaria incrementada en un 40%, salvo que sea en festivo o en horario nocturno, en cuyo caso se incrementa en el 60% de su valor. Si no fuera posible su compensación con descanso, se remunerarán con el valor de la hora ordinaria de trabajo efectivo incrementado un 40 por 100. La retribución de las realizadas en horario festivo o nocturno, se incrementará en un 60 por 100.

Productividad o incentivos de producción: Son todos aquellos complementos que pueden crearse en el futuro en el ámbito de cada Departamento y que se perciben en función del rendimiento en el desempeño de los puestos de trabajo y/o por la consecución de ciertos objetivos o resultados.

Artículo 15.—*Complemento personal de unificación.*

Los trabajadores que vengán percibiendo salarios, por cualquier concepto y en cómputo anual, superiores a los establecidos en el presente Convenio, percibirán un complemento personal de unificación por una cuantía igual a la diferencia. Este complemento no será absorbible ni compensable, y se le aplicarán los mismos incrementos salariales que se pacten en los sucesivos convenios.



Artículo 16.—Retribución en los supuestos de jornada inferior a la ordinaria o por horas.

Los trabajadores que presten sus servicios en jornada inferior a la ordinaria o por horas percibirán el salario base, las pagas extraordinarias, la antigüedad y el resto de complementos en proporción a la jornada que efectivamente realicen.

Artículo 17.—Percepciones no salariales.

Se entienden por tales los gastos de locomoción y las dietas de viaje. Las cuantías de sus devengos serán:

Cuando por necesidades del servicio y orden de la Mancomunidad tenga que desplazarse fuera de su domicilio habitual: Las que se justifiquen por desayuno, comida, cena y alojamiento, con el límite que reglamentariamente se establezca como excluidos de cotización y tributación.

Se abonarán los gastos de locomoción en el medio de transporte público que se utilice (en tren, primera clase; en avión, clase turista). Si se utilizan medios propios de locomoción, percibirán 34 céntimos por kilómetro recorrido.

Capítulo IV.—ORGANIZACIÓN Y TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 18.—Jornada.

La jornada semanal será, con carácter general, de 37 horas y 30 minutos, distribuida de lunes a viernes, salvo que por su naturaleza no lo permita la organización del trabajo.

Lo establecido en el párrafo anterior lo será sin perjuicio de que aquellos servicios en que por sus peculiaridades, régimen de turnos o tipo de actividad puedan establecerse jornadas semanales de duración superior a la misma, siempre que en cómputo anual los excesos de jornada en alguna semana sobre la fijada de 37 horas y 30 minutos se compensen en las otras con la disminución proporcional correspondiente.

Durante los meses de julio y agosto, con el carácter de recuperable, se autorizará la jornada semanal de 35 horas, en los servicios que la organización del trabajo lo permita y a solicitud del trabajador.

Se expondrá anualmente en el tablón de anuncios el calendario laboral, previa consulta y emisión de informe del Comité de Empresa, de los servicios en el que figurarán la distribución de la jornada y la fijación de los horarios y en su caso de los turnos de trabajo.

Todos los empleados dispondrán de 30 minutos diarios de descanso durante la jornada laboral, que serán retribuidos y no recuperables. Se podrá hacer uso del citado descanso al inicio o final de la jornada, previo acuerdo entre las partes.

Será considerado como tiempo de trabajo efectivo el necesario para la asistencia al reconocimiento médico de empresa, así como para recoger las prendas de trabajo, según la dotación facilitada para su puesto de trabajo.

En determinados supuestos podrá establecerse la posibilidad de jornada superior a la ordinaria con el límite de mil ochocientos veintiséis (1.826) horas en cómputo anual, equivalentes a cuarenta horas semanales. En dichos supuestos los trabajadores tendrán derecho a percibir los complementos que correspondan.

La distribución anual de la jornada y la fijación diaria y semanal de los horarios y turnos de trabajo irregulares del personal estará en función de la naturaleza del puesto y de las funciones del centro de trabajo. Se determinará a través del calendario laboral y se aprobará previa negociación con la representación sindical.

Para hacer efectivo el derecho de todo el personal a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, el régimen horario fijado en los apartados anteriores podrá tener carácter flexible, siempre que en cómputo semanal se respete la jornada establecida, según lo dispuesto a continuación:

- a) Parte fija del horario: Entre las 9:00 y las 14:00 horas.
- b) Parte variable del horario: Entre las 7:00 y las 19:00 horas.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reordenación del tiempo de trabajo a su petición, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Artículo 19.—Trabajo a distancia. Teletrabajo.

La Mancomunidad podrá libremente pactar con sus trabajadores la posibilidad de realizar toda o parte de su jornada laboral en situación de teletrabajo. En este aspecto se deberán respetar las condiciones establecidas en la Directiva número 90/270/CEE y lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Las personas en teletrabajo deberán cumplir con todas las medidas necesarias para no perjudicar los datos y las aplicaciones informáticas que hayan estado manejando, comprometiéndose a guardar y conservar todos los datos en perfecto estado. Asimismo, no permitir acceso distinto al contratado, a las bases de datos, aplicaciones, sistemas y redes de comunicación internas o externas de la empresa. Se deberá guardar el máximo celo en relación con los datos manejados. Muy especialmente en aquellos sobre los que se esté obligado a mantener la máxima reserva, discreción y confidencialidad sobre la información y documentos que se hayan manejado a lo largo de la relación laboral.

Artículo 20.—Reducción de jornada.

- a) Por razones de guarda legal, quien tenga a su cuidado directo alguna persona menor de 12 años, o afectada de minusvalía física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada diaria que oscilará, con respecto a la ordinaria, entre como mínimo una octava parte y



como máximo la mitad de la jornada ordinaria, minorando proporcionalmente la totalidad de sus retribuciones, tanto básicas como complementarias, con inclusión de los trienios. Idéntico porcentaje se aplicará a las pagas extraordinarias en el caso de que el personal laboral hubiese prestado o prestase, en su caso, una jornada de trabajo reducida en los períodos anteriores al de devengo de las citadas pagas.

- b) Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, acreditada debidamente, o 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.
- c) En los casos de nacimientos de hijas/os prematuras/os o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizadas/os a continuación del parto, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo diaria hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.
- d) La trabajadora víctima de violencia de género, tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo diaria con disminución proporcional del salario, en los mismos términos que los establecidos en los apartados anteriores.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de esta reducción de jornada, corresponderá al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. Estos deberán preavisar al menos con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporarán a su jornada ordinaria.

Artículo 21.—Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada establecida por cada persona, conforme al promedio semanal.

Las horas extraordinarias de fuerza mayor son obligatorias para la prevención o reparación de siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

Las horas extraordinarias que no sean de fuerza mayor y que no sobrepasen el límite de 80 horas anuales serán voluntarias, excepto que atiendan a necesidades del servicio debidamente motivadas. En todo caso se establecerán como horas extraordinarias necesarias y obligatorias por razones de servicio las desarrolladas en días de festividad local o por la realización de eventos de interés público, extraordinarios, fuera de horario, que se programen por la dirección o departamentos.

El tiempo de descanso compensatorio por la realización de horas extraordinarias podrá sumarse hasta acumular jornadas completas y asimismo podrá unirse al período de vacaciones.

Artículo 22.—Trabajo nocturno y jornadas especiales.

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. La jornada de trabajo en período nocturno no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio, en un período de referencia de quince días y no se permite la realización de horas o servicios extraordinarios, excepto para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

Artículo 23.—Vacaciones.

Las vacaciones anuales retribuidas, a opción del interesado, tendrán una duración de 22 días laborables por año completo trabajado o 31 día 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, sin perjuicio de la liquidación que proceda en el supuesto de cese con anterioridad a la fecha prevista.

Las vacaciones anuales retribuidas no podrán sustituirse por compensación económica. No obstante quienes cesen en el servicio antes de haber disfrutado sus vacaciones, percibirán en efectivo la retribución de los días que proporcionalmente les correspondan.

En los supuestos de I.T. en período vacacional, se interrumpirá este período hasta que el trabajador sea dado de alta, momento éste en el que continuará con el disfrute de las vacaciones que le quedaran pendientes. La situación de I.T. que se produzca antes de la fecha prevista para el disfrute de vacaciones, si llegada esta última persistiera, dará lugar a la fijación de una nueva fecha de disfrute.

Si como consecuencia de maternidad, paternidad, adopción, acogimiento, no se pudiera disfrutar al derecho a las vacaciones anuales durante el año natural, se podrán disfrutar una vez finalice la causa que impidió su ejercicio, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Igualmente, si el período de vacaciones coincide con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las anteriores, y no se pudiera disfrutar del derecho a las vacaciones durante el año anual, el trabajador podrá disfrutarlas una vez finalice la incapacidad temporal, aunque haya terminado el año natural a que corresponda y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Las vacaciones se disfrutarán durante el año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente.

El comienzo del período anual de vacaciones no podrá coincidir con domingo, festivo o descanso del personal. De producirse tal circunstancia, la fecha de comienzo se retrasará hasta el día hábil inmediatamente posterior.



Artículo 24.—Permisos y licencias con derecho a retribución.

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.

- a) Por la muerte, enfermedad grave o internamiento hospitalario del o de la cónyuge, o de la persona conviviente de hecho, de un familiar de segundo grado de consanguinidad o afinidad, o de las personas que convivan con el trabajador o trabajadora en régimen de acogimiento familiar para personas mayores: 5 días naturales.
- b) Por traslado de domicilio: 1 día laborable.
- c) 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.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
- e) Por razón de matrimonio o inscripción en el Registro de Parejas de Hecho: 20 días naturales.
- f) Por matrimonio o inscripción en Registro de Parejas de Hecho, de padres, madres, hijos, hijas, hermanos y hermanas: 1 día coincidente con la fecha de su celebración.
- g) Por nacimiento de un hijo o una hija, la adopción o acogimiento de un o una menor: 3 días laborables.
- h) Por lactancia de hija/o menor de 12 meses, las trabajadoras, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Igualmente, la trabajadora podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.
- i) En los casos de nacimientos de hijas/os prematuras/os o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizadas/os a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora.
- j) Por razón de violencia de género sobre la trabajadora: Las faltas de asistencia total o parcial de las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud, según proceda.
- k) Tres días de licencia por asuntos particulares por año completo trabajado o parte proporcional en función del 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. El personal temporal, una vez cumpla el período indispensable para generar el derecho al disfrute del primer día, podrá acumular la fracción para la aplicación del redondeo al alza, conforme a los criterios expuestos en el apartado anterior. Los días de licencia por asuntos propios no podrán acumularse a las vacaciones, salvo en los casos de disfrute obligado del período de vacaciones por cierre del centro de trabajo. 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. Los días de licencia por asuntos particulares podrán disfrutarse en cualquier momento a lo largo del año a conveniencia de las propias personas trabajadoras, salvo por necesidades del servicio debidamente motivadas.
- l) En los mismos términos que en el apartado anterior, tres días de licencia por asuntos particulares con el carácter de recuperables.

Tendrán consideración de festivos y días no laborales los siguientes:

- o Los festivos que se determinen por la Administración del Estado.
- o Los festivos que se determinen por la Comunidad Autónoma.
- o Los días señalados como fiestas locales de los concejos mancomunados, que se disfrutarán a libre elección del/la trabajador/a, con un máximo de dos al año.
- o El día de Santa Rita.
- o El 24 y 31 de diciembre.

Si alguna de estas fechas coincide en sábado, festivo o domingo, se disfrutará al día siguiente.

Artículo 25.—Licencias sin derecho a retribución.

El personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos podrá solicitar licencia sin sueldo por un plazo máximo de 20 días, una sola vez o en dos fracciones al año, y habrá de otorgarse salvo que no resulte factible por notorias necesidades del servicio.

Artículo 26.—Excedencias.

El personal al servicio de la Mancomunidad tendrá derecho a la suspensión del contrato por excedencia en los casos previstos en la Ley y en los mismos términos, con las siguientes excepciones: La excedencia voluntaria sin necesidad de alegar causa y la excedencia voluntaria para atender a un hijo menor de 3 años o para la atención o cuidado de un familiar, supondrá la reserva de su puesto de trabajo durante los dos primeros años, computando estos a efectos de antigüedad, solamente en los casos que así se establece por la Ley.



Capítulo V.—RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 27.—*Graduación de las faltas.*

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

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

Serán faltas leves las siguientes:

La leve incorrección con el público y en general con los usuarios del servicio, así como con los compañeros o subordinados.

El retraso injustificado, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.

La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días al mes.

El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre tres y cinco ocasiones al mes.

El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.

En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.

Serán faltas graves las siguientes:

La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.

El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores relacionadas con el trabajo y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo, o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.

La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.

El incumplimiento grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente.

La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de tres o cuatro días en el período de un mes.

El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre seis y diez ocasiones al mes, cuando acumulados supongan un mínimo de diez horas mensuales.

El abandono del puesto de trabajo durante la jornada sin causa justificada.

La simulación de enfermedad o accidente.

La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de servicios.

El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga el mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo.

Cometer falta leve, teniendo anotadas y no canceladas, o sin posibilidad de cancelar, al menos dos faltas leves.

El abuso de autoridad en el desempeño de las funciones encomendadas. Se considerará abuso de autoridad la comisión por un superior de un hecho arbitrario, con infracción de un derecho del trabajador reconocido legalmente por este Convenio, el Estatuto de los Trabajadores y demás leyes vigentes, de donde se derive un perjuicio notorio para el subordinado, ya sea de orden material o moral.

Serán faltas muy graves las siguientes:

El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.

El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.

La falta de asistencia al trabajo no justificada durante cinco o más días al mes.

El incumplimiento no justificado del horario de trabajo durante más de diez ocasiones al mes, o durante más de veinte al trimestre.

El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando dé lugar a situaciones de incompatibilidad.



Cometer falta grave, teniendo anotadas y no canceladas, o sin posibilidad de cancelar, al menos dos faltas graves.

El acoso sexual.

La violación de la neutralidad o independencia política, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza o ámbito.

La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

El incumplimiento de la obligación de atender en caso de huelga los servicios previstos en el art. 6.7 del Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo.

La obtención de beneficios económicos por razón del trabajo ajenos al puesto desempeñado.

El quebrantamiento del secreto profesional; la manipulación de datos y programas con ánimo de falsificación o la utilización de los medios técnicos de la Administración para intereses particulares de tipo económico.

La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

La tolerancia o encubrimiento de los Jefes o Superiores respecto de las faltas graves y muy graves cometidas por los subordinados.

El incumplimiento muy grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente, entendiéndose como tal cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física o psíquica de otro trabajador o de terceros.

Artículo 28.—*Sanciones.*

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

Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres días a tres meses.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres meses y un día a seis meses.

Despido.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.

El alcance de la sanción, dentro de cada categoría, 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 29.—*Tramitación y procedimiento sancionador.*

La sanción deberá notificarse por escrito al interesado, a los representantes de los trabajadores y a la representación sindical en caso de afiliación conocida o alegada por el interesado.

En el escrito de notificación se harán constar la fecha y los hechos motivadores de la sanción, la calificación de la falta y los recursos que contra la misma procedan.

Artículo 30.—*Prescripción.*

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, contados todos ellos a partir de la fecha en que la Mancomunidad tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 31.—*Cancelación.*

Todas las sanciones impuestas se anotarán en el expediente personal del sancionado, y se cancelarán de oficio o a instancia de parte, una vez transcurrido el plazo de tres meses cuando se trate de falta leve, un año si es falta grave y dos años para las muy graves.

Capítulo V.—DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA Y SINDICALES

Artículo 32.—*Participación.*

De conformidad con lo dispuesto en el art. 4 del ET, y sin perjuicio de otras formas de participación, los trabajadores tienen derecho a participar en la Mancomunidad a través de los órganos de representación regulados en este Capítulo.



Artículo 33.—*Delegados de personal.*

La representación de los trabajadores en la Mancomunidad, cuando tenga menos de cincuenta y más de seis trabajadores, corresponde a los delegados de personal.

Los trabajadores elegirán, mediante sufragio libre, personal, secreto y directo, a los delegados de personal en la cuantía siguiente: Hasta treinta trabajadores, uno; de treinta y no a cuarenta y nueve, tres.

Los delegados de personal ejercerán mancomunadamente ante la Mancomunidad la representación para la que fueron elegidos, y tendrán las mismas garantías y competencias establecidas para los comités de empresa.

Los delegados de personal observarán las normas que sobre sigilo profesional están establecidas para los miembros de comités de empresa en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 34.—*Comités de Empresa.*

El comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la Mancomunidad para la defensa de sus intereses, constituyéndose cuando el censo sea de 50 o más trabajadores.

Artículo 35.—*Competencias.*

El comité de empresa tendrá las siguientes competencias:

Recibir información, que les será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general de la Mancomunidad, sobre la situación de la prestación de servicios públicos, sobre la evolución probable del empleo en la Mancomunidad, así como acerca de las previsiones de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados y de los supuestos de subcontratación.

Recibir la copia básica de los contratos y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieran lugar.

Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte de la Mancomunidad de las decisiones adoptadas por ésta sobre las siguientes cuestiones:

- a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.
- b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
- c) Planes de formación profesional de la empresa.
- d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.
- e) Estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la Mancomunidad suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral. Recibirán igualmente información, que les será facilitada trimestralmente, sobre el movimiento de personal.

Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

Ejercer una labor:

- a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, Seguridad Social y empleo, así como del resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.
- b) De la vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Mancomunidad.
- c) Los TC-2, cuando haya comité de empresa se entregarán a éste, cuando los solicite. En defecto de comité de empresa, se entregarán al delegado de personal.

Participar, como se determine por mutuo acuerdo, en la gestión de obras sociales establecidas en la Mancomunidad en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

Colaborar con la dirección de la Mancomunidad para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad.

Informar a sus representados de cuanto directa o indirectamente tenga o pueda tener repercusión en las relaciones laborales.

Artículo 36.—*Capacidad y sigilo profesional.*

Se reconoce al comité de empresa capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.



Los miembros del comité de empresa, y éste en su conjunto, observarán el sigilo profesional debido, aún después de dejar de pertenecer al comité de empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Artículo 37.—*Composición.*

El número de miembros del comité de empresa se determinará de acuerdo con la siguiente escala:

- a) De cincuenta a cien trabajadores, cinco.
- b) De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, nueve.
- c) De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, trece.
- d) De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, diecisiete.
- e) De setecientos cincuenta y uno a mil trabajadores, veintiuno.
- f) De mil en adelante, dos por cada mil o fracción, con el máximo de setenta y cinco.

Los comités de empresa o centro de trabajo elegirán de entre sus miembros un presidente y un secretario del comité, y elaborarán su propio reglamento de procedimiento, que no podrá contravenir lo dispuesto en la Ley, remitiendo copia del mismo a la autoridad laboral, a efectos de registro, y a la empresa.

Los comités deberán reunirse cada dos meses o siempre que lo solicite un tercio de sus miembros o un tercio de los trabajadores representados.

Artículo 38.—*Promoción de elecciones y mandato electoral.*

Podrán promover elecciones a delegados de personal y miembros de Comités de Empresa las organizaciones sindicales más representativas, las que cuenten con un mínimo de un 10 por 100 de representantes en la empresa o los trabajadores del centro de trabajo por acuerdo mayoritario.

Los promotores comunicarán a la Mancomunidad y a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral su propósito de celebrar elecciones con un plazo mínimo de, al menos, un mes de antelación al inicio del proceso electoral. En dicha comunicación los promotores deberán identificar con precisión la mancomunidad y el centro de trabajo de ésta en que se desea celebrar el proceso electoral y la fecha de inicio de éste, que será la de constitución de la mesa electoral y que, en todo caso, no podrá comenzar antes de un mes ni más allá de tres meses contabilizados a partir del registro de la comunicación en la oficina pública dependiente de la autoridad laboral.

Cuando se promuevan elecciones para renovar la representación por conclusión de la duración del mandato, tal promoción sólo podrá efectuarse a partir de la fecha en que falten tres meses para el vencimiento del mandato.

Podrán promoverse elecciones parciales por dimisiones, revocaciones o ajustes de la representación por incremento de plantilla.

El incumplimiento de cualquiera de los requisitos establecidos en este artículo para la promoción de elecciones determinará la falta de validez del correspondiente proceso electoral; ello no obstante, la omisión de la comunicación a la empresa podrá suplirse por medio del traslado a la misma de una copia de la comunicación presentada a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral, siempre que ésta se produzca con una anterioridad mínima de veinte días respecto de la fecha de iniciación del proceso electoral fijado en el escrito de promoción.

La renuncia a la promoción con posterioridad a la comunicación a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral no impedirá el desarrollo del proceso electoral, siempre que se cumplan todos los requisitos que permitan la validez del mismo.

En caso de concurrencia de promotores para la realización de elecciones en la Mancomunidad se considerará válida, a efectos de iniciación del proceso electoral, la primera convocatoria registrada, excepto en los supuestos en los que la mayoría sindical de la Mancomunidad hayan presentado otra fecha distinta, en cuyo caso prevalecerá esta última, siempre y cuando dichas convocatorias cumplan con los requisitos establecidos. En este último supuesto la promoción deberá acompañarse de una comunicación fehaciente de dicha promoción de elecciones a los que hubieran realizado otra u otras con anterioridad.

La duración del mandato de los delegados de personal y de los miembros del comité de empresa será de cuatro años, entendiéndose que se mantendrán en funciones en el ejercicio de sus competencias y de sus garantías hasta tanto no se hubiesen promovido y celebrado nuevas elecciones.

Solamente podrán ser revocados los delegados de personal y miembros del Comité durante su mandato, por decisión de los trabajadores que los hayan elegido, mediante asamblea convocada al efecto a instancia de un tercio, como mínimo, de los electores y por mayoría absoluta de éstos, mediante sufragio personal, libre, directo y secreto. No obstante, esta revocación no podrá efectuarse durante la tramitación de un convenio colectivo, ni replantearse hasta transcurridos, por lo menos, seis meses.

En el caso de producirse vacante por cualquier causa en los Comités de Empresa o de centros de trabajo, aquélla se cubrirá automáticamente por el trabajador siguiente en la lista a la que pertenezca el sustituido.

Cuando la vacante se refiera a los delegados de personal, se cubrirá automáticamente por el trabajador que hubiera obtenido en la votación un número de votos inmediatamente inferior al último de los elegidos. El sustituto lo será por el tiempo que reste del mandato.



Las sustituciones, revocaciones, dimisiones y extinciones de mandato se comunicarán a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral y al empresario, publicándose asimismo en el tablón de anuncios.

Artículo 39.—*Garantías.*

Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.

Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el art. 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

Expresar, colegiadamente si se trata del Comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la Mancomunidad.

Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

Delegados de personal o miembros del comité de empresa:

Hasta cien trabajadores, quince horas.

De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.

De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.

De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas.

De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.

Quienes presenten su candidatura para los órganos de representación de los trabajadores en la empresa, desde que se convoquen las elecciones gozarán, frente al despido, de las mismas garantías que los representantes electos, si bien estas garantías no se extenderán más allá del momento en que se celebren las elecciones.

Artículo 40.—*Acumulación y concentración del crédito horario.*

Los delegados de personal o miembros del Comité de Empresa establecerán pactos o sistemas de acumulación de crédito horario mensual o anual, de los distintos miembros del comité o delegados de personal, en uno o varios de sus miembros, sin rebasar el máximo total determinado legalmente, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos, sin perjuicio de su remuneración.

Tanto el cedente como el cesionario del crédito horario deberán comunicar a la dirección de la empresa la cesión y acumulación de horas, con una antelación de cinco días a la fecha en la que vaya a utilizarse el crédito horario.

No se deducirán del crédito horario las horas que los miembros de la Comisión Deliberadora del Convenio colectivo empleen en las reuniones deliberadoras.

Artículo 41.—*Derecho de información.*

La Mancomunidad deberá prestar a las centrales sindicales legalizadas, con afiliados dentro de la misma, un tablón de anuncios en lugar conveniente y visible para los trabajadores y de un tamaño similar al que la empresa posea para que aquellos puedan colocar en él toda la información que consideren pertinente, siempre que ésta se refiera estrictamente a temas laborales o sindicales que no vayan en contra de las leyes vigentes.

La información que se coloque en el tablón de anuncios deberá estar visada o sellada por la respectiva central. No se permitirá colocar información fuera del tablón.

Artículo 42.—*De la acción sindical.*

Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.

Celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

Recibir la información que les remita el sindicato.

Las Secciones Sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los comités de empresa o cuenten con delegados de personal, tendrán los siguientes derechos:

- a) Con la finalidad de facilitar la difusión de los avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.



- b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.
- c) A la utilización de un local en el que puedan desarrollar sus actividades en las empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho:

- a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer, por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades de los servicios.
- b) A la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.
- c) A la asistencia y el acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación a la Mancomunidad, y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal de los servicios.

Los representantes sindicales que participen en las Comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo en alguna empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la Mancomunidad esté afectada por la negociación.

Artículo 43.—*Delegados sindicales.*

Cuando la Mancomunidad ocupe a más de doscientos trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en los Comités de Empresa estarán representadas, a todos los efectos, por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo.

El número de delegados sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de Empresa se determinará según la siguiente escala.

- a) De doscientos a setecientos cincuenta trabajadores: Uno.
- b) De setecientos cincuenta y uno a dos mil trabajadores: Dos.
- c) De dos mil uno a cinco mil trabajadores: Tres.
- d) De cinco mil uno en adelante: Cuatro.

Los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa, así como los siguientes derechos:

Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa, estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

Asistir a las reuniones de los comités de empresa y de los órganos internos de la mancomunidad en materia de seguridad e higiene, con voz pero sin voto.

Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

Ser informados y oídos con carácter previo a la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus consecuencias, así como en materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo en general, y sobre todo proyecto o acción que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

Representar y defender los intereses del Sindicato a que representan y de los afiliados del mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la dirección de la Mancomunidad.

Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

En materia de reuniones, en cuanto al procedimiento se refiera, ambas partes ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

Los delegados sindicales ceñirán sus tareas a la realización de las funciones que les son propias.

Artículo 44.—*Cuota sindical.*

La Mancomunidad procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia a solicitud del sindicato del trabajador afiliado y previa conformidad, siempre, de éste, mientras no haya indicación en contrario, durante la vigencia del presente Convenio.

Artículo 45.—*Las asambleas de trabajadores.*

De conformidad con lo dispuesto en el art. 4 del ET, los trabajadores de la mancomunidad tienen derecho a reunirse en asamblea.



La asamblea podrá ser convocada por los delegados de personal, el comité de empresa o centro de trabajo, o por un número de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el comité de empresa o por los delegados de personal mancomunadamente, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la mancomunidad. Sólo podrá tratarse en ella de asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día. La presidencia comunicará a la Mancomunidad la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con éste las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.

Cuando por trabajarse en turnos, por insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla, sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

Artículo 46.—*Lugar de reunión.*

El lugar de reunión será el centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten, y la misma tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con la Mancomunidad.

El empresario deberá facilitar el centro de trabajo para la celebración de la asamblea, en los términos previstos en el artículo 78.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 47.—*Convocatoria.*

La convocatoria, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará al empresario con cuarenta y ocho horas de antelación, como mínimo, debiendo éste acusar recibo.

Artículo 48.—*Votaciones.*

Cuando se someta a la asamblea por parte de los convocantes la adopción de acuerdos que afecten al conjunto de los trabajadores, se requerirá para la validez de aquéllos el voto favorable personal, libre, directo y secreto, incluido el voto por correo, de la mitad más uno de los trabajadores de la Mancomunidad.

Artículo 49.—*Locales y tablón de anuncios.*

La Mancomunidad, siempre que las circunstancias lo permitan, pondrá a disposición de los delegados de personal o del comité de empresa un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como uno o varios tablones de anuncios.

Artículo 50.—*Solución extrajudicial de conflictos.*

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse al Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Asturias (AISECLA), suscrito por la organización empresarial FADE y las Confederaciones Sindicales de UGT y CC.OO.

Capítulo VI.—OTRAS DISPOSICIONES

Artículo 51.—*Período de prueba.*

El personal de nuevo ingreso estará sometido a un período de prueba en el que no se computará el tiempo de incapacidad temporal y cuya duración será de tres meses para los grupos profesionales 1 y 2 y de un mes para los demás trabajadores, excepto para el personal no cualificado, para el que será de quince días laborables.

Transcurrido este período de prueba quedará automáticamente formalizada la admisión, siendo computado al trabajador este período a todos los efectos.

Durante este período, tanto la Mancomunidad como el trabajador podrán poner fin a la relación laboral, sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización alguna. El trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo profesional y al puesto de trabajo que desempeña, como si fuera de plantilla. Del fin de las relaciones laborales reguladas en este artículo se informará a los representantes de los trabajadores.

Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad, bajo cualquier modalidad de contratación, dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio.

Artículo 52.—*Incapacidad temporal.*

En las situaciones de incapacidad temporal se complementarán con los siguientes límites:

- Cuando se trate de una incapacidad temporal por contingencias comunes, siempre que no se den los supuestos indicados en el apartado d), durante los tres primeros días, se reconoce un complemento retributivo del cincuenta por ciento de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.
- Desde el cuarto día de la situación de incapacidad temporal por contingencias comunes y hasta el vigésimo día, ambos inclusive, se reconoce un complemento retributivo que, sumado a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social, sea equivalente al setenta y cinco por ciento de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.
- A partir del día vigésimo primero, inclusive, se reconoce una prestación equivalente a la totalidad de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.



d) Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales, y por las contingencias comunes que generen hospitalización, intervención quirúrgica, o se produzcan durante el embarazo o se deriven de las enfermedades indicadas en el anexo R.D. 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el Sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave (con exclusión de las enfermedades pediátricas), la prestación reconocida por la Seguridad Social será complementada durante todo el período de duración de la misma, hasta el cien por cien de las retribuciones que viniera percibiendo el/la empleado/a en el mes anterior al de causarse la incapacidad. Las circunstancias indicadas deberán acreditarse mediante un informe facultativo del Servicio de Salud, que tendrá carácter confidencial, de acuerdo con lo establecido en la LO 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.

2. Las referencias a días incluidas en el presente artículo se entenderán realizadas a días naturales.

3. Las referencias a las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad incluidas en el presente artículo, se entenderán realizadas a las retribuciones que el empleado público tenga acreditadas en nómina con carácter fijo.

No percibirán este complemento los trabajadores que no reúnan el período de carencia establecido por la Seguridad Social para el subsidio por incapacidad temporal.

Artículo 53.—*Seguro colectivo.*

La mancomunidad deberá suscribir las siguientes garantías obligatorias, según la tabla siguiente:

Anexo

| Tablas salariales año 2010 (enero-mayo) | | |
|---|---|------------------------|
| Grupo | Categorías | Euros/mes salario base |
| 1 | Titulado Superior | 1.665,64 |
| 2 | Titulado Medio | 1.508,18 |
| 3 | Jefe Administrativo de Primera, Jefe de Primera de Oficios Varios | 1.390,5 |
| 4 | Jefe Administrativo de Segunda, Jefe de Segunda de Oficios Varios | 1.261,12 |
| 5 | Oficial Administrativo de Primera, Oficial Primera de Oficios Varios | 1.168,09 |
| 6 | Oficial Administrativo de Segunda, Oficial Segunda de Oficios Varios, Conductor de Primera | 1.102,2 |
| 7 | Telefonista, Auxiliar Administrativo, Oficial Tercera Oficios Varios, Conductor de Segunda | 1.037,37 |
| 8 | Auxiliar de Ayuda a Domicilio, Conserje, Ayudante, Operador de máquinas de oficina, Limpiador/a, Peón, Mozo | 1.003,31 |

| Tablas salariales año 2010 (junio-diciembre) | | |
|--|---|------------------------|
| Grupo | Categorías | Euros/mes salario base |
| 1 | Titulado Superior | 1.582,36 |
| 2 | Titulado Medio | 1.432,77 |
| 3 | Jefe Administrativo de Primera, Jefe de Primera de Oficios Varios | 1.320,98 |
| 4 | Jefe Administrativo de Segunda, Jefe de Segunda de Oficios Varios | 1.198,06 |
| 5 | Oficial Administrativo de Primera, Oficial Primera de Oficios Varios | 1.109,69 |
| 6 | Oficial Administrativo de Segunda, Oficial Segunda de Oficios Varios, Conductor de Primera | 1.047,09 |
| 7 | Telefonista, Auxiliar Administrativo, Oficial Tercera Oficios Varios, Conductor de Segunda | 985,51 |
| 8 | Auxiliar de Ayuda a Domicilio, Conserje, Ayudante, Operador de máquinas de oficina, Limpiador/a, Peón, Mozo | 953,15 |



| Tablas salariales años 2011-2013 | | |
|---|---|-------------------------------|
| Grupo | Categorías | Euros/mes salario base |
| 1 | Titulado Superior | 1.582,36 |
| 2 | Titulado Medio | 1.432,77 |
| 3 | Jefe Administrativo de Primera, Jefe de Primera de Oficios Varios | 1.320,98 |
| 4 | Jefe Administrativo de Segunda, Jefe de Segunda de Oficios Varios | 1.198,06 |
| 5 | Oficial Administrativo de Primera, Oficial Primera de Oficios Varios | 1.109,69 |
| 6 | Oficial Administrativo de Segunda, Oficial Segunda de Oficios Varios, Conductor de Primera | 1.047,09 |
| 7 | Telefonista, Auxiliar Administrativo, Oficial Tercera Oficios Varios, Conductor de Segunda | 985,51 |
| 8 | Auxiliar de Ayuda a Domicilio, Conserje, Ayudante, Operador de máquinas de oficina, Limpiador/a, Peón, Mozo | 953,15 |

| Póliza de vida | Capital asegurado |
|--|--------------------------|
| Fallecimiento | 18.000 € |
| Invalidez profesional total y permanente | 18.000 € |
| Póliza de accidentes | |
| Fallecimiento por accidente | 18.000 € |
| Invalidez permanente total por accidente | 18.000 € |
| Invalidez permanente parcial por accidente, según baremo hasta | 18.000 € |