

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Mujer e Inmigración

- 32** *RESOLUCIÓN de 22 de septiembre de 2010, de la Dirección General, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Mancomunidad Intermunicipal de Servicios Sociales “Las Vegas” (código 2811812).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Mancomunidad Intermunicipal de Servicios Sociales “Las Vegas”, suscrito por la comisión negociadora del mismo, día 13 de julio de 2009, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en el artículo 6.1.a) del Decreto 150/2007, de 29 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, y en el Decreto 15/2010, de 18 de marzo, por el que se fusionan la Consejería de Empleo y Mujer y la Consejería de Inmigración y Cooperación de la Comunidad de Madrid, esta Dirección General

RESUELVE

- 1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
- 2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 22 de septiembre de 2010.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

CONVENIO DE LA MANCOMUNIDAD DE SERVICIOS SOCIALES**“LAS VEGAS”****PREAMBULO**

La negociación del presente Convenio ha sido efectuada entre la Mancomunidad de Servicios Sociales “LAS VEGAS” y la Federación de Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores.

ARTÍCULO 1. ÁMBITO FUNCIONAL

Este Convenio regula y facilita las condiciones de trabajo del personal al que alude el artículo segundo, ratifica lo no modificado en la relación laboral que hubiere con anterioridad.

Dicho Convenio tiene por objeto mejorar las condiciones de trabajo del personal laboral, y está concertado por la Mancomunidad Intermunicipal de Servicios Sociales “LAS VEGAS”, la cuál está compuesta por los municipios de CIEMPOZUELOS, CHINCHON, MORATA DE TAJUÑA, SAN MARTIN DE LA VEGA, TITULCIA y VILLACONEJOS y la Federación de Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores.

ARTÍCULO 2. ÁMBITO PERSONAL

Es de aplicación a todo el personal que presta sus servicios en la Mancomunidad Intermunicipal de Servicios Sociales “LAS VEGAS”.

La Mancomunidad garantizará, el empleo a todos los trabajadores incluidos en dichos servicios.

ARTÍCULO 3. ÁMBITO TERRITORIAL

Se aplicará al personal a que se refiere el artículo anterior cualquiera que sea la ubicación de la dependencia o servicio y el número de empleados que lo atiendan, considerándose a tal efecto la Mancomunidad como una única unidad de trabajo.

ARTÍCULO 4. ÁMBITO TEMPORAL, VIGENCIA, DENUNCIA Y PRÓRROGA

Con independencia de la fecha en que sea firmado por las partes o el día en que aparezca publicado en los Boletines Oficiales correspondientes, el Convenio iniciará su vigencia el día 1 de Enero de 2.009, abarcando un periodo de duración hasta el 31 de Diciembre de 2.010.

Durante el periodo de vigencia del presente convenio se realizará bianualmente la revisión del párrafo relativo a los gastos de desplazamiento, contenido en el artículo 21.

Cualquiera de las partes firmantes de este Convenio podrá denunciarlo, por escrito, para su revisión.

En caso de denuncia y hasta la aplicación de un nuevo Convenio, continuará en vigor el presente.

Si ninguna de las partes hiciera uso de la facultad de revisar el Convenio, éste se entenderá prorrogado tácitamente por años naturales, incluidas tanto las cláusulas normativas como las obligacionales, pudiendo denunciarse durante el último trimestre de cada prórroga.

Anualmente se negociarán los temas que se especifican a continuación:

- 1º . Los incrementos retributivos (revisión salarial).
- 2º . La jornada y horarios.
- 3º . El fomento de empleo y las jubilaciones, horas extraordinarias, plazas vacantes, suplencias y participación en la oferta de empleo.
- 4º . Cuantía y distribución de fondos adicionales.
- 5º . Planes de formación.

ARTÍCULO 5. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

El presente Convenio forma un todo orgánico, único e indivisible, no siendo susceptible de aplicación parcial, teniendo en cuenta que el texto total del Convenio lo componen articulado, anexos, cláusulas, disposiciones, tablas, calendarios laborales, etc.

ARTÍCULO 6. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Para la interpretación y cumplimiento del Convenio se constituirá una comisión paritaria de vigilancia e interpretación a partir de la fecha de entrada en vigor del mismo.

Esta comisión estará formada por DOS representantes de la Mancomunidad y DOS representantes de los empleados.

Su misión será velar por la fiel y puntual aplicación de lo establecido en el presente Convenio, así como la interpretación, mediación y desarrollo de las partes dudosas o incompletas del mismo que puedan existir, siendo vinculantes sus resoluciones en los mismos términos del presente Convenio debiéndose adoptar por acuerdo entre las partes, para su validez. Además tendrá la facultad de anexionar al Convenio nuevos acuerdos si los hubiere.

La comisión se reunirá, a propuesta de una de las partes, fijándose la reunión con un máximo de 3 días naturales posteriores a la petición.

La presidencia será rotativa entre las representaciones, levantándose acta de las reuniones.

En caso de no llegar a acuerdos en la interpretación de cualquier materia en conflicto, ambas partes, de mutuo acuerdo, nombrarán un mediador.

ARTÍCULO 7. MOVILIDAD DE PERSONAL

Los trabajadores realizarán los trabajos propios de la categoría profesional que ostenten.

Para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o categorías equivalentes, solo será posible realizarla si existen razones técnicas u organizativas y por el tiempo imprescindible para su desarrollo, procediendo a la cobertura de la plaza por promoción interna, o por cualquier otro sistema que en su momento acuerde la Comisión de Seguimiento. No se consolidará categoría a ningún efecto por desempeñar trabajos de superior categoría, que en cualquier caso no podrán desempeñarse por un tiempo superior a seis meses, cubriéndose la plaza por promoción interna o en la forma prevista anteriormente.

Los trabajadores que realicen funciones de categoría superior a la suya, percibirán la retribución correspondiente a la categoría superior, prorrateándose.

Ningún trabajador/a podrá realizar trabajos de categorías inferiores.

La movilidad geográfica de los trabajadores exigirá el informe previo de la dirección del Centro y que sea informada la Comisión Paritaria.

ARTÍCULO 8. CALENDARIO DE TRABAJO

El calendario laboral será el que anualmente aprueben los organismos competentes de las Administraciones Central, Autonómica y Local a determinar, con las peculiaridades establecidas en este Convenio.

En lo que se refiere a las fiestas locales de los distintos municipios que están agrupados en la Mancomunidad, los trabajadores estarán acogidos a las fiestas directas de su ámbito de actuación o a las de aquel municipio donde realicen su trabajo habitualmente, en todo caso se realizarán un cuadrante al efecto anualmente en el que cada trabajador/a conocerá las fiestas que le corresponden de las señaladas en el calendario como locales.

Los trabajadores de la Mancomunidad "Las Vegas" que desarrollen su trabajo en algún municipio que, según su convenio, además de las dos fiestas locales, dispongan de un día más inhábil, podrán optar por tener el día libre, que se compensará, a su elección, con un día de asuntos propios o con horas trabajadas.

Además, tendrán la consideración de días festivos a todos los efectos los días 24 y 31 de Diciembre. En caso de que cualquiera de estos días cayera en sábado o domingo se compensarán con otro de libranza a elección del trabajador.

El calendario laboral se establecerá en el mes de enero de cada año.

ARTÍCULO 9. JORNADA LABORAL

La jornada semanal con carácter general será de 35 horas de lunes a viernes, equivalente a siete horas diarias, que hacen un total de 1.498 horas en computo anual, una vez descontados los días de vacaciones, asuntos particulares y fiestas.

Para los trabajadores con jornada inferior a la del párrafo anterior vinculados igualmente a este Convenio, ésta se establecerá en su duración y su cómputo anual proporcionalmente a la establecida como general (35 horas).

Entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente, deberán transcurrir al menos 12 horas.

ARTÍCULO 10. FLEXIBILIDAD HORARIA

Dispondrán de jornada flexible aquellos puestos de trabajo que no tengan relevo, siempre y cuando no se perturbe el normal funcionamiento del servicio.

La flexibilidad horaria queda fijada en 15 minutos a partir de la hora establecida como inicio de la jornada laboral, recuperándose a la salida en la misma cuantía.

ARTÍCULO 11. DESCANSO DIARIO

Los empleados con jornada continuada dispondrán de un descanso diario de 30 minutos computados como jornada efectiva.

Los empleados que trabajan con media jornada, dispondrán de un descanso diario de 15 minutos computados como jornada.

ARTÍCULO 12. DESCANSO SEMANAL

El descanso semanal será como mínimo de dos días ininterrumpidos, adaptándose en todo caso a las jornadas laborales.

ARTÍCULO 13 VACACIONES

El periodo de vacaciones estivales se establece preferentemente desde el 1 de Junio al 30 de Septiembre. El trabajador podrá elegir al menos 15 días de su periodo vacacional. El calendario de vacaciones se fijará de forma que el trabajador conozca a fecha 1 de Abril del año en curso su periodo de vacaciones.

El disfrute del periodo de vacaciones anuales retribuidas, se estipula en treinta y un días naturales o 22 laborables de duración o la parte proporcional en el caso de existir una antigüedad inferior a un año. Siempre se contará a partir del descanso del trabajador.

Se podrán disfrutar en periodos mínimos de cinco días.

En cualquier caso las vacaciones no podrán comenzar nunca en domingo ni festivo, en todo caso a partir del descanso semanal del trabajador.

Las vacaciones deberán disfrutarse dentro del año natural, pudiendo hacerlo hasta el 31 de Enero del año siguiente, salvo por comunicación expresa de la Empresa o del trabajador/a, en casos excepcionales y contando con la conformidad de las partes.

Las vacaciones anuales no podrán ser compensadas ni en todo ni en parte, excepto, cuando en el transcurso del año se produzca la extinción de la relación de empleo del trabajador (excepción hecha de la jubilación), o bien en la situación de excedencia o suspensión de funciones y si aún no hubiera disfrutado de la totalidad del periodo vacacional.

En el supuesto de fallecimiento del trabajador, lo referidos haberes se satisfarán a sus derechohabientes.

En el plazo máximo de 7 días anteriores a la fecha establecida en el Plan de Vacaciones, los trabajadores/as podrán solicitar el cambio de fechas si lo estiman oportuno. Ante conflictos que puedan surgir se elevarán a la Comisión Paritaria, que deberá resolver en el plazo de 5 días como máximo.

Si durante el disfrute de las vacaciones el trabajador padeciese una situación de Incapacidad Temporal, dictaminada por la Seguridad Social, no se computará a efectos de duración de vacaciones los días que hubiera durado esta situación. Será condición inexcusable, la comunicación de la interrupción por medio de los partes de baja que lo acrediten en el momento que ésta se produzca, o justificante expedido por el médico de desplazado de la Seguridad Social.

El trabajador deberá incorporarse a su puesto de trabajo en la fecha prevista al finalizar sus vacaciones, de no continuar en situación de Incapacidad Temporal.

Los días que hubiera durado la Incapacidad Temporal, se disfrutarán en la fecha que, de común acuerdo, establezca la Dirección y el trabajador, sin que pueda significar modificación en el calendario establecido para otro trabajador.

ARTÍCULO 14. LICENCIAS RETRIBUIDAS

Los trabajadores en servicio activo tendrán derecho a permisos retribuidos en los casos y con la duración que a continuación se indican, constituyendo un derecho personal y por tanto una obligación correlativa de la Mancomunidad.

1.- Asuntos particulares

A lo largo del año, todos los trabajadores tendrán derecho a disfrutar ocho días por asuntos propios o sus horas equivalentes (56 horas), o la parte proporcional para aquellos que tengan una jornada inferior a la normal del 100 % de jornada. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas. Sí podrán unirse a un día festivo o domingo.

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

Los trabajadores podrán disfrutar dichos días u horas (siendo el mínimo a coger ½ hora) a su conveniencia, previa autorización. Cuando por razones del servicio no se disfrute del mencionado permiso a lo largo del año en curso, los días u horas pendientes deberán solicitarse antes del 31 de Enero del año siguiente para su disfrute, en caso de no poder disfrutarse antes del día 31 de Enero por necesidades del servicio quedará a opción del trabajador la fecha de su disfrute.

En el periodo de Navidades (Del 20 de Diciembre al 7 de Enero, ambos inclusive), preferentemente, no podrán disfrutarse más de tres días, salvo estar cubierto el servicio.

Si una vez solicitados o durante el disfrute de los días de asuntos propios concluyera en el trabajador/a alguna circunstancia por la que se tiene derecho a licencia, estos se podrán disfrutar en otra fecha, previa petición y visto bueno de la Dirección.

2.- Licencia por Gestación, Alumbramiento y Lactancia.

En el supuesto de parto, las empleadas tendrán derecho a un permiso de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El periodo del permiso se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso en su totalidad o parcialmente de éstas el padre, para el cuidado del hijo. A este permiso podrá unirse el periodo de vacaciones, si así se desea.

No obstante lo anterior, en caso de que la madre y el padre trabajen, aquella, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

Por permiso de lactancia de un hijo menor de doce meses, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a una hora de reducción de su jornada diaria, que podrá usar también de forma fraccionada o acumulada para su disfrute semanal o mensual. Asimismo, podrá optarse por acumular el total de horas de permiso por lactancia disfrutándolas de forma ininterrumpida a continuación de la suspensión por maternidad. 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 o por otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

El permiso de lactancia aumentará proporcionalmente en caso de parto múltiple.

Por nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier otra causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la trabajadora/or tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

La forma de disfrute elegida deberá comunicarse al Área de Personal, así como cualquier variación al respecto.

La trabajadora en estado de gestación será trasladada del puesto de trabajo siempre que su permanencia en el suponga riesgo para la vida o integridad del feto o de la suya propia. Si no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente con su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Tendrá derecho a permiso retribuido para asistir a la preparación al parto, en los casos en que no fuera posible la asistencia fuera del horario laboral y se acredite mediante certificado médico.

3.- Licencia por adopción

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de discapacidad del menor y de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del interesado, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. La duración del permiso será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores, mayores de seis años de edad, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos.

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

Si el hijo adoptado o acogido fuera mayor de seis y menor 10 años se tendrá derecho a una licencia retribuida de ocho semanas.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de dos meses En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el permiso previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

4.- Licencia por nacimiento de un hijo

El permiso por paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo tendrá una duración de 15 días, (ampliables según lo estipule la ley vigente en esta materia), a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso es independiente del disfrute de permiso compartido por parto o por adopción o acogimiento.

5.- Licencia por nacimiento de un nieto

Por aborto o nacimiento del nieto/a del trabajador/a se concederán tres días de licencia retribuida, ampliables a cinco si el hecho se produce fuera de la Comunidad de Madrid. Y se añadirán 3 días más cuando el hecho se produzca fuera de la Península.

6.- Licencia por fallecimiento

Los empleados tendrán derecho a una licencia de cinco días hábiles por fallecimiento del cónyuge o persona que conviva de hecho. En el caso de que el empleado tuviera a su cargo niños menores de seis años podrá optar por el disfrute de las vacaciones reglamentarias o prolongar el permiso retribuido hasta diez días hábiles.

Cinco días hábiles de licencia, en el caso de fallecimiento familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad.

Dos días hábiles cuando se produzca el fallecimiento de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Un día hábil cuando se produzca el fallecimiento de familiares hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad.

Estos permisos se ampliarán en dos días más si el fallecimiento se produjera fuera de la localidad de su residencia habitual. Y tres días adicionales si el fallecimiento se produjera fuera de la Península.

7.- Licencia por intervención quirúrgica o enfermedad grave

Cinco días hábiles por intervención quirúrgica u hospitalización, para parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad.

Dos días hábiles por intervención quirúrgica u hospitalización, para parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Un día hábil natural por intervención quirúrgica u hospitalización, para parientes de tercer grado de consanguinidad o afinidad.

Estos permisos se ampliarán en dos días más, si los hechos se produjeran fuera de la localidad de su residencia habitual, añadiéndose tres días más si se produjeran fuera de la Península.

8. Licencia por cuidados de familiares

Por razones de guarda legal, cuando el trabajador o trabajadora tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho el trabajador o trabajadora de 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.

Por ser preciso atender a un familiar de primer grado, el trabajador o trabajadora 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 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.

9.- Licencia por cambio de domicilio

Por motivo de cambio de domicilio, el trabajador tendrá derecho a dos días de licencia.

10.- Licencia por matrimonio propio o de parientes, comunión o bautizo

Quince días por matrimonio propio. Este mismo permiso se aplicará a las parejas de "hecho" previa justificación del registro correspondiente.

Por matrimonio, comunión o bautizo de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad tendrá derecho a un día natural (El día de la fecha de celebración).

11.- Licencia por tratamiento médico o consulta

El tiempo imprescindible para la asistencia a consulta médica o especialista con hijos menores, discapacitados a su cargo y cónyuge o compañero/a, por enfermedad de los mismos con petición del permiso con anterioridad, si fuera posible, y adjuntando posteriormente el justificante médico correspondiente.

El tiempo imprescindible para la asistencia a consulta médica o especialista con padres/suegros, hermanos/as, por enfermedad de los mismos, presentando el justificante correspondiente.

12.- Licencia para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

Durante el tiempo indispensable para su cumplimiento, siempre que no pueda realizarse fuera de horario de trabajo, debiendo aportar justificante.

13.- Licencia por asistencia a exámenes y cursos

Tendrá derecho a licencia para concurrir a exámenes finales y/o parciales, y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación, para la obtención de un título académico o profesional en Centros Oficiales, durante los días de su celebración.

Tendrá derecho al tiempo imprescindible en la fecha de celebración para exámenes de oposición.

ARTÍCULO 15. LICENCIAS SIN SUELDO

Por razones de guarda legal, cuando el trabajador o trabajadora tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho el trabajador o trabajadora que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

Los empleados con una antigüedad mínima de un año, independientemente de la relación contractual que se tenga con la empresa, podrán solicitar previa justificación, una licencia sin sueldo por un periodo máximo de un año, periodo durante el cual se le reservará el puesto de trabajo.

ARTÍCULO 16. EXCEDENCIAS**1.- PARA EL CUIDADO DE HIJOS MENORES DE 6 AÑOS Y FAMILIARES HASTA EL SEGUNDO GRADO DE CONSANGUINIDAD O AFINIDAD.**

Con independencia de su estado civil, todos los trabajadores tendrán derecho a una excedencia por tiempo no superior a 6 años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o por acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento de este o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Los

hijos sucesivos darán derecho a un período de excedencia que, en su caso pondrán fin al que se viniera disfrutando.

También tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o incapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, El periodo de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera lugar a una nueva excedencia, el inicio del periodo de la misma pondrá fin a la que se viniera disfrutando.

No será necesario que el trabajador agote el tiempo de excedencia para reincorporarse, cuando por motivos personales acreditados, así lo requiera. La Mancomunidad, en este supuesto, procederá a reincorporar al trabajador en un plazo no superior a dos meses de forma automática, con lo que cesara su suspensión contractual.

La reincorporación se realizara de forma automática y se producirá en el mismo puesto y centro de trabajo.

Este período de excedencia computará a todos los efectos, tanto de antigüedad como promocionales o para la generación de pluses o complementos retributivos, y el trabajador o trabajadora tendrá derecho durante el mismo a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. El trabajador o trabajador tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante todo el tiempo que permanezca de excedencia por el cuidado de familiares.

2.- VOLUNTARIA

Todo trabajador vinculado al presente Convenio y con una antigüedad mínima de un año, tendrá derecho a excedencia, que se solicitara con 30 días de antelación y no podrá ser inferior en su duración a cuatro meses ni superior a diez años, pudiendo solicitar su reingreso entre estos periodos.

El trabajador deberá solicitar su reingreso o renovación al menos con 30 días de antelación al término del plazo solicitado.

El trabajador que haya disfrutado de una excedencia voluntaria, no podrá solicitar otra hasta transcurridos dos años desde el final de la anterior excedencia.

La reincorporación se realizará de forma automática y se producirá en el mismo puesto.

3.- FORZOSA

La excedencia forzosa que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá en los siguientes casos:

Por la designación o elección para un cargo público. La duración de este será la duración el mandato y el reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

4.- POR LA APLICACION DE LA NORMATIVA DE LAS INCOMPATIBILIDADES

Quedará en esta situación el trabajador/a que, como consecuencia de la aplicación de la normativa de incompatibilidades, opte por un puesto de trabajo en la Administración Pública distinto del que desempeña en el ámbito de este Convenio Colectivo, aún cuando no hubiera cumplido un año de antigüedad de servicio.

El trabajador acogido a esta clase de excedencia tendrá el derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubieran o se produjeran.

ARTÍCULO 17. SUBIDA SALARIAL

Durante la vigencia del presente Convenio la subida salarial será la marcada en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

ARTÍCULO 18. REVISIÓN SALARIAL

Se establece cláusula de revisión salarial, teniendo en cuenta las desviaciones que puedan producirse sobre la inflación prevista en ejercicios siguientes.

Se aplicará cláusula de revisión salarial con carácter retroactivo a 1 de enero en la cuantía que exceda la inflación acumulada de noviembre sobre noviembre y el IPC previsto en la Ley General de Presupuestos del Estado, durante la vigencia del presente Convenio. Siempre y cuando lo permitan las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado, haciéndose efectivo a la aprobación del presupuesto de la Mancomunidad.

ARTÍCULO 19. PAGAS EXTRAORDINARIAS

Todos los trabajadores tendrán derecho a percibir dos pagas extraordinarias completas que deberán abonarse en los meses de junio y diciembre respectivamente.

La cuantía de cada paga extraordinaria será igual al 100 % de todos los conceptos retributivos, a excepción de las horas extraordinarias.

ARTÍCULO 20. COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD

Todo el personal comprendido en este Convenio percibirá un complemento de antigüedad cuya cantidad se fijará en 40 euros, revisables con el IPC.

Así mismo se computarán a efectos de antigüedad los periodos trabajados en cualquier Administración Pública.

ARTÍCULO 21. GASTOS DE DESPLAZAMIENTO, KILOMETRAJE Y DIETAS

Todo el personal que por razones de trabajo tenga que desplazarse dispondrá de un vehículo adecuado que la Mancomunidad pondrá a su servicio. En el caso de utilizar vehículo propio, que en todo caso deberá ser autorizado por escrito, se le abonará al trabajador una cantidad de 0,27 euros por Kilómetro efectivamente realizado.

Se abonará a cada trabajador/a, durante 11 meses al año, las cantidades indicadas en el siguiente cuadro en concepto de mejora por negociación de convenio.

95 € /mes	Trabajadores que presten sus servicios en tres o más pueblos.
60 € /mes	Trabajadores que tengan desplazarse por dos pueblos.
20 € /mes	Trabajadores que presten sus servicios en un pueblo.

Estos pluses deberán ser revisados anualmente con el IPC

DIETAS

Las dietas por razones de trabajo se abonarán siempre previa presentación de la factura correspondiente, se entenderán por tales los gastos relativos a comidas y/o alojamiento; siendo necesaria para su realización la autorización de la Directora de la Mancomunidad y/o el Presidente.

ARTÍCULO 22. HORAS EXTRAORDINARIAS

Se establece la supresión de las horas extraordinarias habituales, trabajándose exclusivamente aquellas de absoluta necesidad para el servicio y que no puedan ser suplidas por otros trabajadores en el paro.

La Comisión estudiará la necesidad de realizar horas extraordinarias, no pudiéndose realizar ninguna sin su acuerdo previo.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, y se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente.

El Departamento de Personal de la Mancomunidad informará mensualmente sobre el número de horas extraordinarias realizadas, al Delegado de Personal y a las secciones sindicales, especificando las causas y relación nominal de los trabajadores que las realizaron.

La Comisión Paritaria, tras los estudios correspondientes sustituirá las horas extraordinarias por empleo selectivo.

La creación de empleo a la que se hace referencia en el párrafo anterior, se regirá por la normativa de provisión y selección de puestos de trabajo contemplada en el presente Convenio y en la legislación vigente.

Si el puesto de trabajo a cubrir tuviese una duración inferior a un mes, y siempre que la naturaleza del puesto de trabajo a cubrir lo permita, se acordará proveer el mismo a través de las Bolsas de Trabajo existentes.

Ningún trabajador podrá realizar más de 80 horas extraordinarias anuales, tal y como viene recogido en el Art. 35 apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores. Se informará al trabajador al que le afecte este párrafo, que no podrá realizar ninguna hora extraordinaria más hasta el año siguiente.

El empleado en el caso de realizar alguna hora extraordinaria podrá optar por el abono de las mismas o por disfrutarlas en descanso, quedando de la siguiente forma :

- Horas Extraordinarias en día laborable. 20 euros
- Hora extraordinaria en día no laborable 40 euros

Las remuneraciones por horas extraordinarias se abonarán en la nómina del mes de su ejecución, siempre que se realicen antes del día 15. En caso contrario, en el mes siguiente al de su realización.

Inmediatamente que se conozca la subida retributiva de cada año se procederá a aplicar dicho valor al precio de las horas extraordinarias.

Si se opta por el descanso :

- Por cada hora en día laborable..... Dos horas
- Por cada hora en día no laborable . Tres horas

Los días a disfrutar como descanso por la realización de horas extraordinarias serán acumulables a petición del interesado, siempre que se disfruten dentro de los tres meses siguientes a su realización.

ARTÍCULO 23. ANTICIPOS Y PRÉSTAMOS

Los empleados podrán solicitar anticipos por una sola vez al mes, a descontar en la nómina del mes en curso.

No se podrá superar en ningún caso el 80 % del sueldo y el plazo de solicitud será el comprendido entre los días 1 y 10 de cada mes, y será hecho efectivo antes del día 15, siempre que haya liquidez en la Mancomunidad.

La Mancomunidad estudiará el mantenimiento de una partida en su presupuesto, para anticipos reintegrables.

La norma general a aplicar será la devolución del anticipo hasta en veinticuatro mensualidades iguales y sucesivas. Los reintegros serán descontados de la nómina mensualmente.

No se podrá solicitar una cantidad superior a 2400 euros. (salvo causa muy justificada, y evaluada por la Delegación de Personal).

No se podrá solicitar un nuevo préstamo, hasta que no hayan transcurrido seis meses desde la cancelación del anterior.

Tendrán prioridad aquellos empleados que no lo hubieran solicitado anteriormente, sin que por esto los que ya lo hayan solicitado tengan que quedar excluidos ya que se atenderá a las situaciones especiales.

Habrá de justificarse el hecho que ocasiona la petición del anticipo.

ARTÍCULO 24. COBRO DE NÓMINA.

La Mancomunidad hará efectivo el pago de la nómina mediante transferencia bancaria al banco que el trabajador haya designado, no más tarde de entre el 1º y 5º día de cada mes salvo causas de fuerza mayor, acreditadas ante el colectivo de los trabajadores. Éstos dispondrán de permiso retribuido para el cobro de sus haberes.

ARTÍCULO 25. AYUDA POR NUPCIALIDAD E INSCRIPCIÓN COMO PAREJA DE HECHO

Se establece en concepto de ayuda por nupcialidad e inscripción como pareja de hecho la cantidad de 220€

ARTÍCULO 26. AYUDA POR NATALIDAD

Se establece en concepto de ayuda por natalidad la cantidad de 190 euros por cada hijo.

ARTÍCULO 27. AYUDA POR MINUSVALIA.

Se suplementará con 50 euros mensuales, la cantidad que se percibe de la Seguridad Social por hijo o cónyuge disminuido, siempre que éstos no perciban ningún ingreso superior a 600€/mes. Para percibir esta ayuda, el empleado deberá presentar un certificado del Organismo competente, así como una declaración jurada sobre estos extremos.

ARTÍCULO 28. PRESTACIONES SOCIALES

Con el fin de mantener una ayuda para todos los empleados de la Mancomunidad a fin de cubrir los gastos que se puedan ocasionar, con motivo de sustituir gafas, lentes, prótesis de todo tipo, etc., además de las posibles ayudas para las matrículas de colegios y centros académicos de cualquier tipo de los hijos de los empleados, así como los gastos ocasionados por guarderías y demás gastos de tipo educacional. Todos los trabajadores percibirán por una sola vez y preferiblemente en la nómina del mes de Noviembre la cantidad de 200 Euros, previa presentación o justificación con factura o comprobante del gasto ocasionado.

ARTÍCULO 29. ENFERMEDADES Y ACCIDENTES

En los casos de baja por enfermedad, o accidente el empleado percibirá el 100% de sus retribuciones desde el día de la baja hasta su total restablecimiento.

ARTÍCULO 30. RECONOCIMIENTO MÉDICO

Cada año, con carácter voluntario, para todos los empleados se realizará un reconocimiento médico por servicios facultativos de la Mancomunidad o entidad contratada.

ARTÍCULO 31. DELEGADO/A DE PREVENCIÓN

En lo referente a este artículo se estará a lo recogido en la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

ARTÍCULO 32. PÓLIZA DE SEGUROS

Todos los empleados estarán acogidos a un seguro de accidentes con las siguientes coberturas:

Invalidez:	38.000 euros
Muerte:	30.000 euros

A tal efecto se elaborará un documento preciso para que el trabajador/a pueda designar a quién, en caso de muerte, le corresponderá percibir la cantidad fijada. De no existir designación se entregará a sus herederos legales.

El archivo y registro de la documentación de esta póliza lo llevará el departamento de Personal de la Mancomunidad, entre ella la designación de los beneficiarios que podrá ser modificada a voluntad del trabajador.

Así mismo, existirá la garantía de compensación a la retirada de carnets de conducir por motivos profesionales.

Se incluirá fotocopia de la póliza como ANEXO de este Convenio.

ARTÍCULO 33. PLAN DE PENSIONES

La aportación que hará la Mancomunidad de Servicios Sociales "Las Vegas" a través del Fondo de Acción Social por año y trabajador/a fijo con jornada superior a media, será de 150 euros. Los trabajadores con jornada igual o inferior a media cobrarán la parte proporcional correspondiente, así como los fijos discontinuos.

Esta cantidad se revisará de conformidad con el IPC registrado a 31 de diciembre del año anterior.

El trabajador/a que así lo desee, podrá incrementar el importe de su cuota en el Plan.

ARTÍCULO 34. RESPONSABILIDAD CIVIL

La Mancomunidad, se hará cargo de la cuantía económica que por responsabilidad civil, pudiera ser condenado el empleado por hechos acontecidos en el desempeño de sus funciones, siempre que no exista negligencia por parte del trabajador.

ARTÍCULO 35. ASISTENCIA JURÍDICA

La Mancomunidad prestará asistencia jurídica a los empleados en caso de proceso judicial o reclamación de responsabilidades civiles por litigios derivados del cumplimiento de su trabajo, siempre que no exista negligencia por parte del trabajador.

ARTÍCULO 36. JUBILACIONES

Las jubilaciones serán obligatorias al cumplir la edad de 65 años, salvo las excepciones legalmente establecidas. La Mancomunidad cubrirá las plazas que por esta razón quedaran vacantes en idéntica categoría profesional u otras categorías distintas, por el mismo procedimiento establecido en el presente Convenio.

La edad de jubilación establecida en el párrafo anterior, se considera sin perjuicio de que todo trabajador/a pueda completar los periodos de carencia para la jubilación, en cuyos supuestos la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador dichos periodos en la cotización a la Seguridad Social.

La Mancomunidad comunicará las futuras vacantes por jubilación a la representación sindical, reflejando la categoría profesional y clasificación del puesto, al objeto de planificar la cobertura de las mismas.

Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir los 64 años de edad en la forma y condiciones establecidas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de Julio, o normas posteriores dictadas o que se pudieran dictar sobre jubilación voluntaria.

Asimismo por parte de la Mancomunidad se aceptarán los contratos de relevo, según lo estipulado en el Real Decreto 1991/1984, de 31 de Octubre, o norma que lo sustituya.

Una vez cumplidos los 60 años, el trabajador/a podrá solicitar la jubilación anticipada, siempre que cumpla los requisitos establecidos en la legislación vigente.

ARTÍCULO 37. RECICLAJE Y PROMOCIÓN

1.- FONDOS

La Mancomunidad creará fondos propios para la formación del personal adscrito a este Convenio, destinados prioritariamente a adaptación a las nuevas tecnologías, reciclaje profesional y desarrollo de recursos humanos.

La Comisión Paritaria se reunirá el último trimestre del año y bimestralmente para elaborar los planes de formación. Emitirá un informe anual sobre el desarrollo y evolución de la formación en la empresa.

El trabajador tendrá derecho a la percepción de unos gastos mínimos (matrícula, desplazamiento, dieta o media dieta), previa justificación de los mismos con cargo a los fondos de formación. La Comisión Paritaria propondrá otros gastos.

El trabajador está obligado a justificar debidamente tanto la asistencia como los gastos producidos.

2.- PROMOCIÓN

Cuando el trabajador quiera realizar estudios, tendrá derecho a:

- a) Permiso para asistir a los exámenes oficiales y demás pruebas sin merma de los haberes y por el tiempo indispensable.
- b) División de las vacaciones anuales, en el caso de necesidad, para la realización de exámenes y pruebas de aptitud de carácter oficial.
- c) La Comisión Paritaria estudiara el admitir reducciones de jornada y modificaciones de la misma.

El trabajador está obligado a solicitar con la debida antelación el permiso correspondiente y a justificar debidamente la asistencia a exámenes y pruebas.

ARTÍCULO 38. PROVISIÓN DE VACANTES

Las vacantes que se produzcan en la plantilla, serán provistas por riguroso orden, a través de la siguiente relación:

- a) Los excedentes voluntarios que soliciten su reingreso.
- b) Por concurso de traslado entre el personal fijo.
- c) Por promoción interna a través de concurso o concurso-oposición, a determinar en cada caso por la comisión paritaria, la cual elaborará un baremo que desarrolle los mecanismos de promoción interna.
- d) Nuevo ingreso.

1.- PROMOCIÓN INTERNA

La promoción interna consiste en el ascenso de un grupo a otro superior o en el cambio a otro puesto de igual categoría en otro municipio o en otros servicios distintos, dentro de la Mancomunidad, al que venía prestando sus servicios.

Se fomentará la promoción interna, llegando al máximo de lo legalmente permitido.

Podrán participar en las pruebas de promoción interna todos aquellos empleados y empleadas que reúnan los siguientes requisitos:

- a) Ser trabajador fijo en la empresa en la fecha que finalice el plazo de presentación de solicitudes.
- b) Poseer la titulación y el resto de los requisitos exigidos en la convocatoria.

2.- CREACION DE NUEVO PUESTO DE TRABAJO

Se convocará oferta de empleo público, a la que podrán acogerse todos los trabajadores de la Mancomunidad que reúnan los requisitos exigidos en ésta.

3- PERSONAL DE NUEVO INGRESO

La cobertura de vacantes se realizará mediante los sistemas establecidos de OPOSICIÓN, CONCURSO O CONCURSO-OPOSICIÓN, a propuesta en cada caso de la Comisión Paritaria, señalándose en la convocatoria lo siguiente:

- El número de plazas a cubrir.
- Retribución económica anual de la plaza.
- Requisitos que deban reunir los aspirantes.
- Pruebas a realizar en los distintos supuestos de cobertura. Y relación de méritos a tener en cuenta (caso de existir fase de Concurso)
- Composición del Tribunal:
 - Éste deberá estar formado por un número impar de miembros, de los que al menos uno de los cuales será en representación de los trabajadores.

REPRESENTACIÓN Y CONDICIONES SINDICALES

Los Delegados de Personal, son los representantes legales del conjunto de los empleados acogidos a este Convenio. Elegidos para la defensa de los intereses de los trabajadores, sus condiciones de trabajo, sociales y sindicales; tendrán las garantías, derechos y deberes recogidos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás legislación vigente así como los establecidos en el presente Convenio. No podrán ser despedidos ni sancionados por el ejercicio de sus funciones sindicales.

Negociarán con la Mancomunidad, todo aquello que afecte a las condiciones de trabajo de los empleados, así como las modificaciones de las condiciones generales establecidas en los diferentes acuerdos. El acuerdo será necesario, así como también para las Ofertas de Empleo Público, los Planes de Formación, los Planes de Empleo, los Calendarios Laborales, etc...

Tendrán derecho a conocer cuantos documentos estimen oportunos relacionados con las cuestiones que afecten a los empleados. Recibirán al menos trimestralmente, información acerca de la previsiones sobre celebración de nuevos contratos y tipos de éstos, así como de los supuestos de subcontratación. Conocerá mensualmente las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias.

En el caso de proponerse la iniciación de un expediente disciplinario por presuntas faltas a los empleados, la Mancomunidad comunicará paralelamente al empleado y a los representantes de los trabajadores el inicio del expediente. Un miembro de éstos, estará presente desde el inicio del procedimiento, siempre que el empleado lo estime oportuno.

ARTÍCULO 39. DELEGADO/A DE PERSONAL.

Sin perjuicio de sus competencias y derechos en general acogidos por las disposiciones legales, tendrán los siguientes derechos:

1. A permiso retribuido de 15 horas mensuales para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses de los trabajadores. No se incluirá en el cómputo de horas el empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por la Empresa.
2. A acumular sus horas sindicales anualmente y a optar a su disfrute comunicándolo previamente.
3. A conocer y consultar todos aquellos documentos relacionados con las condiciones de trabajo que afecten a los trabajadores. Así como a ser informados y oídos, con carácter previo, acerca de despidos y sanciones, traslados de trabajadores cuando revista carácter colectivo o individual.
4. Al libre movimiento por los distintos Departamentos, para la realización de su labor como representante de los trabajadores.
5. A no ser trasladado de su puesto de trabajo durante su actividad sindical.

6. A la utilización de fotocopiadora, multcopista y demás aparatos de reprografía.
7. A disponer de los tabloneros de anuncios necesarios para que bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos o comunicaciones hayan de efectuar y estimen pertinentes, sin más limitaciones que las expresamente señaladas por la Ley. Dichos tabloneros se instalarán en lugares claramente visibles para permitir que la información llegue a los trabajadores fácilmente.
8. Además de las garantías recogidas en el presente Convenio, tendrán las establecidas en los apartados a), b), y c) del artículo 68 del E.T., desde el momento de su elección como candidatos hasta 1 año después del cese de su cargo.

El/la Delegado/a de Personal designará a su representante, en cada momento, que estará presente en los Tribunales de Selección del personal, con voz y voto.

ARTÍCULO 40. ASAMBLEAS

Los trabajadores tendrán derecho a realizar asambleas durante el horario de trabajo para tratar y resolver sobre todo aquello que afecte a sus condiciones de trabajo (Acuerdos, modificaciones dentro del Convenio, etc..)

La solicitud de convocatoria de Asambleas, bien sea en horario de trabajo o fuera del mismo, la podrá realizar el/la Delegado de Personal, el 33 % de la plantilla. La Empresa dará contestación a dicha solicitud con tiempo suficiente para la realización de las mismas. Los convocantes se responsabilizarán del normal desarrollo de éstas.

La Dirección de la Mancomunidad autorizará las asambleas en sus locales, dentro de la jornada de trabajo, siempre que cumplan los siguientes requisitos:

- Solicitarla con una antelación mínima de 24 horas.
- Indicar el lugar de celebración, fecha y hora de inicio.

ARTÍCULO 41. DERECHO DE HUELGA

Se reconoce el derecho de huelga de todos los empleados, conforme lo determina la Constitución y Legislación vigente.

ARTÍCULO 42. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

1. La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves requerirá la realización de un expediente disciplinario cuyo procedimiento, tramitación y término es el siguiente:
 - a) Como trámite con carácter previo a la incoación del expediente disciplinario podrá establecerse una fase de diligencias previas informativas, por un periodo máximo de siete días naturales. Este trámite será acordado cuando la empresa tenga conocimiento de los hechos presuntamente susceptibles de ser sancionados e interrumpirá los plazos legales de prescripción de faltas e infracciones. La iniciación de esta fase será acordada por el responsable o Director del Centro o dependencia en la que el trabajador preste sus servicios, quien designará a la persona encargada de llevarlas a cabo.
 - b) En el plazo de diez días hábiles desde la finalización de la fase de diligencias previas, en su caso, se acordará la incoación, de expediente disciplinario, por la Autoridad que normativamente en cada caso tenga asignada dicha competencia de cuya resolución se dará traslado al interesado, al Delegado de Personal. Dicha resolución habrá de determinar por su parte el nombre del instructor del expediente y los cargos imputados.
 - c) En el plazo de diez días hábiles, el instructor propondrá a la autoridad competente el archivo de las actuaciones o procederá a la elaboración de un pliego de cargos, notificándose al interesado, al Delegado de Personal.
 - d) Recibido el pliego de cargos por el interesado, dispondrá de un plazo de cinco días hábiles para presentar pliego de descargos con las alegaciones que estime convenientes, en su descargo, pudiendo proponer la práctica de prueba.
 - e) El instructor desde la recepción del escrito de descargos y proposición de prueba, dispondrá de un plazo de diez días hábiles para la práctica de aquellas que estime pertinentes. Dicho plazo podrá prorrogarse en cinco días hábiles por razones fundadas, en supuestos de presuntas faltas graves.

- f) Transcurrido el término anterior, el instructor elaborará en cinco días hábiles la propuesta de resolución de la que se dará traslado al Delegado de Personal, así como al interesado, quien, si así conviniese a su derecho, podrá formular alegaciones en el plazo perentorio de cinco días. Pasado este plazo el instructor elevará la propuesta de resolución, junto con las alegaciones del interesado, en su caso, a quien tenga atribuida la competencia sancionadora, quien adoptará en el plazo máximo de diez días hábiles la resolución que proceda. De esta resolución se dará cuenta al trabajador, al Delegado de Personal.
 - g) La omisión del procedimiento aquí descrito determinará la nulidad del expediente.
2. La sanción de faltas que no precisan la incoación de expediente disciplinario, se comunicará al Delegado de Personal en su caso con tres días hábiles de antelación a su notificación al interesado.
3. Las infracciones o faltas cometidas por los trabajadores derivadas de incumplimientos contractuales, podrán ser leves, graves o muy graves.

ARTÍCULO 43. FALTAS LEVES.

Serán faltas leves las siguientes:

- a) La incorrección con los superiores jerárquicos, compañeros y público en general.
- b) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
- c) La no comunicación, con la debida antelación, de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que exista imposibilidad de hacerlo.
- d) La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada de un día al mes.
- e) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres días o cinco días en un mes.
- f) La negligencia en el cuidado y conservación de los enseres, útiles de trabajo, mobiliario y locales donde se presten los servicios.

ARTÍCULO 44. FALTAS GRAVES.

Serán faltas graves:

- a) La indisciplina en el trabajo y la falta de respeto debido a los superiores, compañeros e inferiores.
- b) El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto e trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
- c) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo establecidas, cuando de las mismas puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.
- d) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres o cuatro días al mes a no ser que exista la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.
- e) El abandono del trabajo sin causa justificada por un tiempo superior a dos días al mes.
- f) Más de cinco faltas de puntualidad en un mes en la entrada o salida del trabajo.
- g) La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

ARTÍCULO 45. FALTAS MUY GRAVES.

Serán faltas muy graves:

- a) El fraude, la falsedad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
- b) La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
- c) La divulgación voluntaria de datos e informaciones del servicio.
- d) La falta de asistencia al trabajo no justificada durante un período mayor de tres días al mes, a no ser que exista causa de fuerza mayor.
- e) Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante diez días al mes.
- f) La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre.
- g) El quebrantamiento del secreto profesional, o la manipulación de datos y programas con el ánimo de falsificación.
- h) El ejercicio de actividades privadas o públicas, sin haber solicitado y obtenido autorización de compatibilidad, al órgano competente para su concesión.
- i) Todo tipo de discriminación por razón de sexo, raza o nacionalidad.
- j) El acoso sexual en cualquiera de sus manifestaciones.

ARTÍCULO 46. SANCIONES.

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

- a) Por faltas leves :
 - Amonestación verbal o por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
 - Dedución proporcional de retribuciones.
- c) Por faltas graves :
 - Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
 - Suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas o concursos de ascenso por un período de un año.
- b) Por faltas muy graves :
 - Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a tres meses.
 - Inhabilitación para el ascenso por un período de hasta un máximo de dos años.
 - Despido.

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

La cancelación del expediente de faltas y sanciones se producirá a los tres meses para las faltas leves, al año para las graves y a los dos años para las muy graves.

DISPOSICIONES ADICIONALES

En todo aquello en que se haga referencia en el presente Convenio Colectivo, tanto licencias como mejoras sociales, para familiares (cónyuges), se hará extensivo a las parejas de hecho y/o de derecho, con el único requisito de presentar el preceptivo justificante, en el caso de parejas de hecho el correspondiente certificado del registro de parejas de hecho.

El presente Convenio, tendrá carácter de mínimos y por tanto se respetará cualquier mejora posterior que pudiera producirse por disposición legal.

ANEXO I

CUADRO DE GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD

	TITULAR/CÓNYUGE			
	↓	↓	↓	↓
1º GRADO	PADRES	SUEGROS	HIJOS	YERNO/NUERA
2º GRADO	ABUELOS	HERMANOS	CUÑADOS	NIETOS
3º GRADO	BISABUELOS	TIOS	SOBRINOS	BIZNIETOS
4º GRADO	PRIMOS			

- Como aclaración indicar que en cuanto a la línea de afinidad un esposo o pareja de hecho está en la misma línea de afinidad que el otro está de consanguinidad del pariente suyo que sea.

(03/38.386/10)