

TABLA SALARIAL 2023					
CATEGORIAS	SALARIO BASE 12	PLUS TÓXICO 12,00	PAGA VERANO 1	PAGA NAVIDAD 1	BRUTO ANUAL
AUX. ADMINISTRATIVO/A	1.191,23		1.191,23	1.191,23	16.677,22
ENCARGADO/A	1.549,54		1.549,54	1.549,54	21.693,54
OF. 1ª CONDUCTOR/A	1.189,52	237,90	1.189,52	1.189,52	19.508,15
OF. 1ª TALLER	1.371,78	274,36	1.371,78	1.371,78	22.497,11
PEON/A	1.016,91	203,38	1.016,91	1.016,91	16.677,33
PEÓN ESPECIALISTA	1.092,29	218,46	1.092,29	1.092,29	17.913,52
CAPATAZ	1.252,70	250,54	1.252,70	1.252,70	20.544,36
JEFE DE SERVICIO	1.836,18		1.836,18	1.836,18	25.706,52
Plus de trabajo en días Festivos:		84,49			
Plus extrasalarial de asistencia		1,02	(por día trabajado)		

TABLA SALARIAL 2024					
CATEGORIAS	SALARIO BASE 12	PLUS TÓXICO 12,00	PAGA VERANO 1	PAGA NAVIDAD 1	BRUTO ANUAL
AUX. ADMINISTRATIVO/A	1.197,19		1.197,19	1.197,19	16.760,61
ENCARGADO/A	1.557,29		1.557,29	1.557,29	21.802,00
OF. 1ª CONDUCTOR/A	1.195,47	239,09	1.195,47	1.195,47	19.605,69
OF. 1ª TALLER	1.378,63	275,73	1.378,63	1.378,63	22.609,60
PEON/A	1.022,00	204,40	1.022,00	1.022,00	16.760,72
PEÓN ESPECIALISTA	1.097,75	219,55	1.097,75	1.097,75	18.003,09
CAPATAZ	1.258,97	251,79	1.258,97	1.258,97	20.647,08
JEFE DE SERVICIO	1.845,36		1.845,36	1.845,36	25.835,05
Plus de trabajo en días Festivos:		84,92			
Plus extrasalarial de asistencia		1,03	(por día trabajado)		

200.879

## Dirección General de Trabajo

### Servicio de Promoción Laboral

#### ANUNCIO

36

Visto el texto del Convenio Colectivo de la MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS CENTRO SUR DE FUERTEVENTURA, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo y con código de localizador TU25NV81, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo, así como el Reglamento Orgánico de la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo del Gobierno de Canarias, aprobado por el Decreto 9/2020, de 20 de febrero, (B.O.C. número 44, de 04/03/2020), esta Dirección General de Trabajo,

#### ACUERDA:

Primero. Inscribir el citado Convenio Colectivo en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de este Centro Directivo, y proceder a su depósito, con notificación a la Mesa Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

A veintiséis de octubre de dos mil veintitrés.

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, José Ramon Rodríguez Albertus.

CAPÍTULO I: CONDICIONES GENERALES

CAPÍTULO II: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y ORDENACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

CAPÍTULO III: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

CAPÍTULO IV: SELECCIÓN, PROVISIÓN, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

CAPÍTULO V: CONDICIONES DE TRABAJO

CAPÍTULO VI: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

CAPÍTULO VII: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS, EXCEDENCIAS

CAPÍTULO VIII. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

CAPÍTULO IX: RETRIBUCIONES

CAPÍTULO X: DERECHOS SINDICALES Y DE REPRESENTACIÓN

CAPÍTULO XI: SEGUROS Y ANTICIPOS REINTEGRABLES

CAPÍTULO XII: JUBILACIÓN

ANEXOS

CAPÍTULO I: CONDICIONES GENERALES

Disposiciones Generales:

El presente Convenio Colectivo, negociado al amparo de lo dispuesto en el Título III del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y Estatutos de la Mancomunidad en lo que afecta al personal de la Mancomunidad, entre la representación legal de las trabajadoras y trabajadores de la Mancomunidad de Municipios Centro Sur de Fuerteventura, y Presidencia de la Mancomunidad de Municipios Centro Sur de Fuerteventura, en virtud del cual se regula las relaciones laborales entre esta Mancomunidad y el personal al servicio directo de dicha Entidad.

Artículo 1. Ámbito personal y funcional.

El presente convenio, negociado al amparo de lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y en los artículos 82 y 83 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, regula las condiciones de trabajo del personal contratado en cualquiera de sus modalidades y que presta servicio para la Mancomunidad Centro Sur de Fuerteventura.

Artículo 2. Ámbito Temporal.

1. Entrada en vigor. El presente convenio entrará en vigor una vez publicado el acuerdo suscrito por las partes, tras el cumplimiento de los trámites legales oportunos.

2. Duración. La duración del presente convenio será de cuatro años desde la firma del mismo.

3. Formas y condiciones de denuncia del convenio y prórroga. El convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes dentro de los tres meses inmediatamente anteriores a la terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. Debiéndose constituir la Comisión Negociadora, en fecha no posterior a QUINCE DÍAS NATURALES, a partir de la denuncia.

Agotada su vigencia sin que se hubiera producido denuncia expresa, el convenio se considerará automáticamente prorrogado por periodos anuales sucesivos respecto a la fecha en que finalizaba su vigencia. En este caso, se efectuará una revisión salarial, actualizándose los conceptos que integran el régimen de retribuciones del Convenio, con efectos 1 de enero, en el porcentaje de incremento general de retribuciones que se fije para todas las personas empleadas públicas en la Ley de Presupuestos del Estado y/o en la normativa que la sustituya o desarrolle. Sin perjuicio de lo anterior y antes de la presentación de los presupuestos de la Mancomunidad se negociarán con la representación del personal laboral de la Mancomunidad, cualquier asunto con incidencia económica en las retribuciones de personal que sean de aplicación en ese año. Sin más limitaciones que lo permitido en la legislación básica.

Las mejoras establecidas en cualesquiera disposiciones, cualquiera que sea su rango, y aquellas situaciones colectivas, a nivel de Administración del Estado y de la Comunidad Autónoma, que, comparadas analítica y globalmente, sean superiores a las del presente acuerdo, serán de aplicación conforme al principio de normas más favorable o condición más beneficiosa al personal laboral, siempre que tal aplicación proceda jurídica y/o presupuestariamente.

Artículo 3. Carácter vinculante del convenio.

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo vincularán a todo el personal incluido en su ámbito de aplicación. Los acuerdos pactados en el presente Convenio constituyen un todo orgánico de carácter unitario e indivisible. Las partes quedan obligadas al cumplimiento de este en su totalidad.

Si por cualquier circunstancia ajena a la voluntad de las partes, se produjera alguna resolución de carácter administrativo o judicial que obligara a adoptar determinadas medidas que afectaran a alguna de las condiciones pactadas, el resto del texto articulado seguirá subsistente en sus propios términos.

Artículo 4. Compensación y absorción.

Las condiciones y remuneraciones pactadas en este Convenio sustituyen y compensan, en su conjunto total y cómputo anual, a todas las que el personal viniera disfrutando y devengando con anterioridad, cualesquiera que fuese su origen, causa o motivo, denominación y naturaleza.

Artículo 5. Principio de Igualdad.

La Mancomunidad se compromete a desarrollar políticas de discriminación positiva al objeto de conseguir la efectividad del principio constitucional de igualdad, y se establecerán medidas para la aplicación real y efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación, en particular a no ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo o, una vez empleados, por razones de estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, por razón de lengua dentro del Estado español, discapacidad, así como por razón de sexo, incluido el trato desfavorable

dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral.

Se considerarán nulos y sin efecto las reglas, cláusulas contractuales o pactos individuales, así como las decisiones unilaterales que discriminen a los trabajadores por razones de edad, sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa. Al igual que las decisiones desfavorables que se emprendan contra algún trabajador como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Conforme al mismo principio de igualdad el salario que se abone será igual para mujeres y hombre que ocupen una misma categoría por la prestación de un trabajo de igual valor. Se realizará un plan de igualdad para erradicar aquellas manifestaciones aún existentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y a suscitar la igualdad real entre mujeres y hombres, con eliminación de los obstáculos y estereotipos sociales que dificultan su obtención. El mismo se desarrollará una vez firmado el presente convenio, y se desarrollará mediante una comisión compuesta por representantes de los trabajadores y la entidad.

Se garantizará el derecho a la igualdad de oportunidades y de trato, así como el ejercicio real y efectivo de derechos por parte de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones respecto del resto de ciudadanos y ciudadanas, a través de la promoción de la autonomía personal, de la accesibilidad universal, del acceso al empleo, de la inclusión en la comunidad y la vida independiente y de la erradicación de toda forma de discriminación.

La puesta en marcha del Plan de Igualdad se desarrollará en los primeros tres meses de la firma del presente convenio, emplazándose tanto la representación social como la de la Mancomunidad a la primera reunión para la constitución de la comisión de redacción del Plan de Igualdad. Dicha Comisión estará compuesta por dos representantes de cada una de las partes que podrán venir asistidas por un asesor/a. El Plan de Igualdad tendrá que entrar en vigor a la finalización de la redacción de este, y tendrá que ser revisado cada tres meses y revisable en el plazo de 2 años.

#### Artículo 6. Comisión Paritaria

Para velar por la aplicación, cumplimiento o interpretación de lo estipulado en el presente Convenio, se crea una Comisión Paritaria formada por 4 personas, 2 por la representación de la Mancomunidad y 2 miembros designados por la representación de los trabajadores de la Mancomunidad.

Podrán participar en los problemas de interpretación personas asesoras que ambas partes estimen convenientes, con un máximo de 2 personas por cada representación.

Las reuniones de esta Comisión se establecerán cuando una de las partes así lo requiera, si las circunstancias lo requieren, puedan convocarse reuniones extraordinarias a petición de cualquiera de las partes, con tres días hábiles de antelación y envío del orden del día de los asuntos a tratar.

Serán funciones específicas de la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Arbitraje las siguientes:

a) Interpretación del Convenio. Aquellas cuestiones en las que se produzcan divergencias de interpretación entre las partes que forman la Comisión Paritaria, si no se llegase a un acuerdo en

su interpretación, serán consensuadas entre el Comité de Empresa y la Presidencia de la Mancomunidad

b) Conciliación de los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes en supuestos previstos o no en el presente convenio.

c) Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

d) La Comisión Paritaria podrá instar a la Presidencia que solicite los informes jurídicos o económicos que considere procedentes en relación con las materias que constituyan el objeto de sus deliberaciones.

## CAPÍTULO II: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y ORDENACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS.

### Artículo 7. Organización del Trabajo.

La organización técnica y práctica del trabajo, con sujeción a lo dispuesto en el presente texto y demás disposiciones vigentes, es facultad exclusiva de la Mancomunidad, sin perjuicio de las competencias que en esta materia están reconocidas al representante legal de los trabajadores de la Mancomunidad.

Si, a consecuencia de la organización del trabajo reseñada en el párrafo precedente, se originaran modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, tanto si la modificación es individual como colectiva, las mismas deberán ser comunicadas a representación sindical al menos con quince días de antelación a la fecha prevista para la notificación al trabajador o la trabajadora, ello con independencia de los plazos legales que se contemplan en el Estatuto de los Trabajadores.

Estos derechos se complementarán con los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación reconocidas a los representantes de los empleados de la Mancomunidad. No se considerarán modificación sustancial aquellos cambios de departamento, despacho o servicio siempre que se mantenga la misma categoría profesional. No obstante, lo anterior, tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otros, los que afecten a las siguientes materias: jornada de trabajo, horarios, régimen de trabajo o turnos, sistema de remuneración, sistema de trabajo y rendimientos y cambios de puestos de trabajo.

### Artículo 8. Racionalización y Distribución.

La racionalización, mecanización y distribución del trabajo se establecerá de acuerdo con los imperativos de justicia social, de forma que se dirijan al logro de la máxima calidad y perfeccionamiento en el desempeño de las tareas, favoreciendo en todo caso la formación profesional en aras de su promoción profesional y un mayor perfeccionamiento en el ejercicio de su labor que siempre debe perseguir la Mancomunidad.

Se podrá realizar la prestación de servicios en modalidad no presencial, mediante teletrabajo en aquellas áreas que la Mancomunidad considere que son idóneas para su realización. A su vez, se podrá establecer en alternancias las modalidades presenciales, no presenciales o semipresenciales. Cada persona solicitará por escrito la modalidad de trabajo presencial, semipresencial y teletrabajo para conjugar la prestación del servicio, las medidas de salud laboral y conciliación familiar.

#### Artículo 9. Cambio en la Gestión de un Servicio.

En el supuesto de que se trate de un cambio en el modelo jurídico de gestión de un servicio mancomunado, la entidad se obliga a entregar la propuesta concreta al delegado de personal o Comité de Empresa en su caso, así como toda la documentación administrativa del mismo con una antelación mínima de 30 días. Posteriormente se abrirá un periodo de información y consulta por un nuevo periodo de 15 días, este periodo de negociación tendrá como objeto negociar las condiciones laborales del personal afectado teniendo en cuenta el modelo de gestión del servicio.

En el caso de externalización de un servicio, el proceso de negociación versará sobre naturaleza del mismo, la idoneidad, proporcionalidad y adecuación de dicha medida.

Si la entidad finalmente decidiera externalizar el servicio concreto, el personal afectado podrá optar entre ser personal subrogado o mantenerse como personal de la Mancomunidad, conservando el derecho de opción sin que por ello pueda amortizarse su plaza. En caso de que se amortizara la plaza, la Mancomunidad con el personal que ha decidido no subrogarse facilitará la recolocación en otro puesto similar sin pérdida de las retribuciones ni derechos que posea el personal.

#### Artículo 10. Plantilla de personal

Corresponde a la Mancomunidad aprobar anualmente, a través del Presupuesto, la plantilla, que deberá comprender todos los puestos de trabajo reservados a personal funcionario, laboral, personal eventual, debidamente clasificados.

De la misma se dará conocimiento a las secciones sindicales y delegado/a de personal antes de su aprobación

### CAPÍTULO III: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

#### Artículo 11. Relación de puestos de trabajo.

1. La entidad elaborará la Relación de Puestos de Trabajo existentes en su organización.
2. La Relación de Puestos de Trabajo se elaborará y elevará al órgano competente para su aprobación en el año 2023.
3. Una vez aprobada la Relación de Puestos de Trabajo de la Mancomunidad, la misma será revisada con carácter anual y previa aprobación de los presupuestos de la entidad. En tal sentido, cualquier modificación será expuesta durante un plazo de QUINCE DÍAS a los efectos de que los trabajadores/as de la Mancomunidad, pudiera formular las reclamaciones que consideren oportuna. Una vez, finalizado este plazo cualquier modificación que se pudiera producir en la referida relación de puestos de trabajo será objeto de negociación colectiva con la representación de los trabajadores.

#### Artículo 12. Grupos y categorías profesionales:

Los grupos y categorías profesionales incluidos en el presente convenio colectivo, que afectarán en su totalidad a todo el personal laboral quedan recogidos en el Anexo I.

#### Artículo 13. Retribuciones:

Las retribuciones del personal comprendido en este convenio estarán compuestas por el salario base, antigüedad, los distintos pluses y complementos que correspondan por el puesto de trabajo y serán abonados por periodos mensuales, efectuándose el pago dentro del mes de su devengo.

Las cuantías de las retribuciones pactadas en este convenio serán de aplicación a todo el personal comprendido en el ámbito de este convenio.

Las retribuciones deberán abonarse dentro de los tres últimos días del mes y en cualquier caso antes del quinto día del mes siguiente.

El atraso del abono de las retribuciones fuera de los plazos establecido, conllevará a la percepción por los trabajadores/as afectados del interés legal por mora establecido por la ley.

#### Artículo 14: Salario base y antigüedad.

El salario base es la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, que en cualquier caso no podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional. El mínimo correspondiente a cada grupo retributivo es el que figurara en la tabla salarial establecida en el Anexo II.

Se reconoce el derecho de los trabajadores de la Mancomunidad a percibir la retribución correspondiente por el concepto de antigüedad que se valorará por trienios en la entidad y cuyos importes se encuentran en el Anexo II del presente documento.

Se reconoce a efectos de antigüedad los servicios previos prestados en otras Administraciones públicas.

### CAPÍTULO IV: SELECCIÓN, PROVISIÓN, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN.

#### Artículo 15. Oferta de Empleo Público.

La Mancomunidad formulará anualmente su Oferta de Empleo Público.

Las plazas para incluir en la Oferta Pública de Empleo, se negociarán en la Mesa General de Negociación, una vez aprobados definitivamente los Presupuestos de la Mancomunidad.

#### Artículo 16. Sistemas de selección

El ingreso en la Administración se realizará mediante convocatoria pública, a través del sistema de oposición, concurso o concurso-oposición. Garantizándose los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad

#### Artículo 17. Reserva de puesto de trabajo para personas con discapacidad.

Del total de las plazas incluidas en cada Oferta Pública de Empleo, deberá de reservarse el cupo legal establecido, para su provisión por personas con discapacidad.

#### Artículo 18. Periodo de Prueba

Cualquiera que fuera la modalidad de ingreso o ascenso, el personal laboral de la Mancomunidad, quedará sujeto a un periodo de prueba.

La duración máxima de este periodo de prueba para las distintas categorías profesionales serán las siguientes:

- Quince días, si se trata de categorías del grupo E/AP
- Un mes, si se trata de categorías del grupo C1 y C2.
- Tres meses, si se trata de categorías del grupo A1 y A2.

#### Artículo 19. Contratación en General.

La contratación de personal de esta Mancomunidad estará supeditada a los principios constitucionales de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

La Mancomunidad seleccionará a su personal mediante procedimientos en los que se garanticen los principios constitucionales antes expresados, así como los establecidos a continuación:

- a) Publicidad de las convocatorias y de sus bases.
- b) Transparencia.
- c) Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección.
- d) Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.
- e) Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar.
- f) Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección.

#### Artículo 20. Movilidad Funcional.

1. De conformidad a lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, la movilidad funcional en el seno de la empresa, siempre que no suponga cambio de residencia del trabajador/a, se podrá efectuar sin otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo retributivo y profesional correspondiente

2. En cualquier caso, en defecto de regulación del Estatuto de los Trabajadores la movilidad funcional se regirá conforme establece el Estatuto Básico del Empleado Público.

3. Cuando así lo exigen las necesidades del servicio, la Mancomunidad podrá encomendar a sus empleadas/os públicos el desempeño de funciones correspondientes a un grupo profesional superior al que ostenten, por un tiempo no superior a seis meses durante un año, y ocho meses durante dos años.

La designación de empleadas/os públicos que desempeñan estas funciones, se realizará de forma rotativa entre aquellas personas que, cumpliendo los requisitos para llevarlas a cabo, estén interesados en hacerlo, con carácter voluntario.

Transcurridos cualquiera de los plazos que se han señalado en el párrafo anterior, la Mancomunidad deberá de proveer, mediante la convocatoria correspondiente, la plaza ocupada. Mientras tanto, seguirá en el desempeño de las funciones el/la empleado/a público que la venía



ocupando, sirviendo el tiempo total en que ha venido llevando a cabo las tareas propias de esta categoría, para ser valorado a efectos del concurso.

Cuando desempeña un empleado/a público funciones propias de una categoría superior, tendrá derecho a recibir las retribuciones correspondientes a aquella, mientras se realice esas funciones, sin tener carácter consolidable.

Si por necesidades del servicio perentorias o imprevisibles de la actividad propia de la Mancomunidad, éste precisara destinar un/a empleado/a público a tareas correspondientes a una categoría inferior a la que ostentase, sólo podrá hacerlo por un tiempo no superior a 30 días, manteniéndole la retribución y demás derechos de su grupo profesional, debiendo comunicarlo al delegado-a de personal.

Las/los empleadas/os públicos podrán negarse a realizar trabajos de superior o inferior categoría en el caso de que la orden no sea dada por escrito. En ningún caso podrán producirse traslados voluntarios y/o ascensos por el mero transcurso del tiempo de servicios prestados en categoría superior.

#### Artículo 21. Contratación temporal.

La contratación temporal se ajustará a las necesidades que en cada momento y según la modalidad de contratación sean exigibles. En el supuesto en que entrara en vigor un nuevo modelo de contrato durante la vigencia de este texto, las partes se comprometen a reunirse en la Mesa de negociación para estudiar su aplicación. Las contrataciones temporales se producirán mediante convocatoria pública, atendiendo, en todo caso, a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Sin perjuicio de lo anterior, y con limitaciones previstas en el artículo 10 del Estatuto Básico del Empleado Público, la Mancomunidad deberá cubrir mediante contratación temporal por convocatoria pública, las vacantes producidas por, maternidad, incapacidad temporal, licencia no retribuida superior a los 10 días, las necesidades de servicios producidas por acumulación de tareas o situaciones de urgente necesidad, sustituciones del titular del puesto, así como los supuestos de suspensión previstos en el Estatutos de los trabajadores. Dichas contrataciones podrán hacerse con cargo a listas de reservas previamente constituidas.

Se considerará supuesto de contratación temporal la derivada de la ejecución de programas de carácter temporal, consecuencia de convenio de colaboración o cooperación entre la Mancomunidad y otras Administraciones Públicas. Dichos programas no podrán tener una duración superior a tres años, si bien dicha duración será susceptible de una prórroga de hasta doce meses más, en supuestos debidamente motivados.

#### Artículo 22. Promoción interna y concursos de traslado

1. La promoción interna, que se realizará mediante procesos selectivos, consistirá en el ascenso de un grupo o categoría a otro superior y se realizará mediante concurso o concurso oposición. En todo caso, los ascensos se producirán teniendo en cuenta los méritos, capacidad, igualdad y publicidad.

Se podrá reservar hasta un mínimo del 25% de las plazas de las Ofertas de Empleo Público, para la promoción interna del personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio.

En los procesos selectivos de promoción interna que se convoquen de forma independiente los temarios se reducirán en un número no inferior al veinticinco por ciento ni superior al cincuenta por ciento, respecto de los temarios de las convocatorias de ingreso libre.

2. Los procedimientos de concurso de traslado para la provisión de puestos vacantes, a los que podrán concurrir las/los empleadas/os públicos al servicio directo de la Entidad, que pertenezcan al mismo grupo profesional y a igual o similar categoría profesional que las vacantes objeto de concurso, en los términos de asimilación y con los requisitos de titulación que se determinen en la convocatoria, se regirán por la convocatoria respectiva, que se ajustará en todo caso, a las bases específicas o genéricas de provisión de puestos que se aprueba por la Entidad, previa negociación con la representación de los trabajadores/as. Estos concursos de traslado se producirán siempre y cuando la Mancomunidad haya aprobado su Relación de Puestos de Trabajo.

#### Artículo 23. Tribunal Calificador.

Las pruebas selectivas de promoción interna y las correspondientes a convocatorias públicas para personal de nuevo ingreso, serán elaboradas, confeccionadas y juzgadas o valoradas por un Tribunal integrado por cinco personas de igual o superior categoría profesional a la plaza convocada.

Los miembros del Tribunal serán designados por la Presidencia de la Mancomunidad y de entre ellos, dos a propuesta de la representación legal de los trabajadores.

#### Artículo 24. Formación y cursos.

El desarrollo profesional se configura como elemento motivador para mantener y mejorar los niveles de excelencia en el trabajo. Para hacerlo lo más objetivo posible se adoptarán las medidas necesarias para que se implementen.

La difusión de itinerarios formativos que puedan favorecer el desarrollo profesional, tanto en sentido vertical, de promoción, como horizontal, de cambio de áreas organizativas.

La participación de los distintos colectivos en los planes de formación, reservando acciones específicas para los colectivos menos formados.

La igualdad de oportunidades mediante planes de carrera orientados a la promoción, a niveles o funciones del género con menor representación y facilitando la información y participación de la representación sindical, tanto en el diseño como en el seguimiento de los planes e itinerarios formativos.

La asistencia a las actividades formativas necesarias para el desempeño de los servicios de la Mancomunidad se realizará dentro de la jornada laboral. Si dichas actividades formativas se realizasen fuera de las dependencias del centro de trabajo, las personas asistentes a la formación tendrán derecho al abono íntegro de las dietas que pudieran originar, gastos de viaje, de estancia, de inscripción, y cualquier otro gasto que genere dicha formación, debiéndose abonar los mismos por parte de la Mancomunidad en el plazo de TREINTA DÍAS, previa presentación de la/s factura/s correspondiente/s.

Si por cualquier circunstancia no se pudiera realizar las actividades formativas dentro de la jornada de trabajo, éstas serán compensadas económicamente o en su defecto con horas laborables.

La Mancomunidad promoverá la formación de su personal con el objeto de que puedan realizar otras funciones distintas de las que vinieran realizando con el fin de mejorar su empleabilidad.

Para la implementación de la formación se realizará un Plan Formativo de carácter anual, entendiendo que, si la Mancomunidad no tuviese la capacidad para abarcar todo el Plan

Formativo necesario el mismo se apoyará en el Instituto Canario de Administración Pública, en el marco para la Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas que anualmente realiza, así mismo se apoyará en la formación desarrollada por la Federación de Municipios de Canarias.

## CAPÍTULO V: CONDICIONES DE TRABAJO.

### Artículo 25. Calendario laboral.

El calendario laboral será el que se acuerde anualmente entre las partes, debiéndose negociar entre la Mancomunidad y la representación legal de los trabajadores.

El mismo quedará fijado y aprobado antes de la finalización del mes de diciembre del año anterior, cualquier modificación del calendario aprobado será notificado al personal de la Mancomunidad, con la suficiente antelación.

### Artículo 26. Jornada.

1. La jornada laboral para todo el personal que preste sus servicios en la Mancomunidad será de 35 horas semanales.

Sin perjuicio de lo que se pudiera establecer en el calendario laboral, que estará sometido previamente a negociación colectiva, la jornada laboral será la siguiente:

a. Para las personas que trabajen en labores administrativas tendrá un horario fijo que comprenderá desde las 08:00 horas y las 15:00 horas de lunes a viernes, siendo horario flexible el tiempo transcurrido desde las 07:00 a las 09:00 horas y las 14:00 a las 16:00 horas de lunes a viernes.

b. En los centros de trabajo con jornada especial, se estará a las necesidades del servicio y a lo que se determine al respecto por la Mancomunidad, con el conocimiento de la representación de los trabajadores. El personal en jornada especial tendrá derecho a la flexibilidad horaria y compensación previstas para la jornada ordinaria.

c. La compensación del tiempo acumulado se realizará en la jornada ordinaria, y en el horario flexible 07:00 horas a 09:00 horas y las 14:00 a 16:00 horas. En todo caso, se respeta el horario fijo establecido. El exceso de jornada que se produzca podrá ser compensado hasta el fin del mes siguiente a su realización.

2. Las/los empleadas/os públicos tendrán derecho a una pausa de 30 minutos durante la jornada de trabajo diaria computable como trabajo efectivo. En el supuesto de empleadas/os públicos con contrato a tiempo parcial esta interrupción será proporcional a la duración de su jornada.

3. Además de lo que se pudiera establecer en el calendario laboral, la jornada laboral durante los meses de verano (julio, agosto y septiembre) se reducirá en 1 hora respecto a la jornada normal de trabajo diario. Además, esta jornada reducida se aplicará en los siguientes periodos temporales:

- Navidad: tres semanas, teniendo en cuenta que finalizará este periodo el domingo posterior a la festividad de Reyes.

- Semana Santa.

4. Las horas de trabajo nocturno realizadas desde las 22:00 horas hasta las 06:00 horas, serán retribuidas conforme al valor asignado a las mismas, que, hasta la aprobación de la RPT, serán las establecidas en el anexo II, o en cualquier caso serán compensadas con 2 horas de descanso laboral por cada hora nocturna realizada.

5. Los trabajadores/as de la Mancomunidad, en lo no recogido en los puntos anteriores y relacionado con lo establecido en el apartado 8, del artículo 34 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, modificado por Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea, tendrán derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Para ejercitar lo recogido en este artículo, será necesario que el trabajador presente la correspondiente solicitud por escrito que será estudiado por la comisión paritaria elevando la correspondiente propuesta de resolución.

#### Artículo 27. Fiesta anual del personal laboral.

El día 22 de mayo, Festividad de Santa Rita será considerada como un día festivo. No obstante, dicho día podrá ser disfrutado como de libre disposición por parte del personal de la Mancomunidad.

#### Artículo 28. Vacaciones.

Con carácter general, las vacaciones anuales retribuidas serán de 22 días hábiles anuales por año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos y se disfrutarán de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 30 de enero del año siguiente, en períodos mínimos de 5 días hábiles consecutivos, pudiéndose disfrutar del total de las vacaciones de 7 días de forma individualizada, es decir, por días sueltos, con arreglo a la planificación que se efectúe por parte de la dirección de cada Área y/o Departamento, previa consulta con las/ los representantes legales de las/os empleadas/os públicos. El total de días de vacaciones se podrá disfrutar unidos a los permisos que tenga reconocido cada trabajador, incluso a los asuntos propios.

Además, en función de los años de servicios prestados en esta administración, se aumentarán los días de vacaciones en función del siguiente criterio:

1. Por 5 años: 1 día más de vacaciones.
2. Por 10 años: 1 día más de vacaciones.
3. Por 15 años: 1 día más de vacaciones.
4. Por 20 o más años: 1 día más de vacaciones.

#### Artículo 29. Licencia y permisos.

El régimen de permisos y licencias a conceder por el órgano municipal competente queda establecido de la siguiente forma:

1. Se concederán permisos retribuidos por las causas que se indican a continuación y durante los días naturales que, en cada caso, se señale:

a. Por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, 4 días laborables, en caso que el hecho ocurriese dentro de la isla, y caso de producirse fuera de la isla se añadirían 2 días laborables más.

b. Por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, 5 días y en caso que el accidente o enfermedad se produzca fuera de la isla será de 2 días laborables más.

c. Por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad será de 4 días laborables, más 2 días en caso que fuese fuera de la isla.

d. Por fallecimiento de familiares de tercer y cuarto grado de consanguinidad o afinidad será de 1 día laborable, si se produce dentro de la isla, y 2 días si fuese fuera de la isla.

e. Por traslado de domicilio, dos días. Este permiso se concederá cuando se trate del cambio del domicilio habitual. Cuando se trate de cambios de domicilio a municipio distinto el permiso será de tres días.

f. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine legalmente.

g. Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración y el inmediatamente anterior.

h. Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso que ambos trabajen.

Igualmente, la empleada pública podrá solicitar la sustitución de tiempo de lactancia por permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

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

j. Los empleados de la Mancomunidad actuando como progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por

cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

Lo establecido en este punto se podrá acumular en jornadas completas previa petición del trabajador y con la valoración previa de la comisión paritaria.

k. Por razones de guarda legal, cuando la/el empleada/o público 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 proporcional de sus retribuciones entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad. Tendrá el mismo derecho la/el empleada/o público que precise encargarse del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida

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

m. Por asuntos particulares, siete días al año. Esta licencia podrá disfrutarse en cualquier época del año a elección del trabajador. Toda resolución negativa, habrá de ser motivada. Asimismo, los trabajadores tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo. Las licencias por asuntos particulares serán disfrutadas antes del 31 de enero del año siguiente, salvo que se demuestra que no se ha podido disfrutar antes de la referida fecha, por necesidades del servicio, en cuyo caso deberán ser disfrutadas antes del último día del mes de febrero.

n. Los días 24 y 31 de diciembre de cada año serán festivos a todos los efectos. No obstante, para el personal que, por necesidades del servicio tengan que trabajar en estas fechas se les compensará con un día de licencia por cada uno de esos días festivos. Además de lo anterior, se concederán 3 días consecutivos en Navidad y Semana Santa, a elegir uno de los periodos por el trabajador.

o. Por matrimonio o por registro de pareja de hecho: 20 días naturales.

p. Un día, en compensación por las fechas señaladas como fiesta local, autonómica o estatal que sean coincidentes con días no laborables (sábados y domingos).

q. Para asistencia a reconocimientos médicos o consultas del la/el propia empleada/o público, así como hijo o hija menor de edad, y/o persona legalmente dependiente del empleado público: el tiempo necesario para su realización. Y en general, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, y en cualquier caso vinculado a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

r. Licencias no retribuidas: el personal que haya cumplido al menos un año de servicio efectivo podrá solicitar licencia sin sueldo. La duración acumulada de la licencia sin sueldo no podrá exceder de 11 meses cada dos años. Está licencia habrá que solicitarse con una antelación mínima de 15 días. Durante el tiempo de licencia sin sueldo, el trabajador/a conservara todos sus derechos, a excepción de la percepción de los conceptos retributivos a los que tuviera derecho.

2. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género. Se concederán permisos retribuidos por las causas que se indican a continuación:

a. Permiso por parto: tendrá una duración de 116 días naturales. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo/a y, por cada menor, a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la empleada pública siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

No obstante, lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la Entidad de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

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

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

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

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

El cómputo del plazo se contará a elección de la/ el empleada/o público, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de las/los interesadas/os, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en períodos interrumpidas.

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

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine.

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

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

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

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

c. Permiso de paternidad o maternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de una o un hijo: tendrá una duración de 16 semanas tanto para maternidad como para paternidad, o acorde con lo que especifique la normativa vigente, 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 compartido de los permisos contemplados en los apartados a y b.

En los casos previstos en los apartados a, b y c el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la empleada pública y, en su caso, del otro progenitor empleado público, durante todo el período de duración del permiso, y, en su caso, durante los períodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del período de disfrute del permiso.

Las/los empleadas/os públicos que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el período de permiso a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos



favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

d. Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer empleada pública: las faltas de asistencia de las empleadas públicas víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los Servicios Sociales de Atención o de Salud, según proceda.

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

e. Toda/o empleada/o público que tenga a su cargo menores de 14 años inclusive, familiares con un grado de discapacidad superior al 33%, y siempre que sean familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como familiares de avanzada edad hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razón de su estado general de salud, enfermedad grave o situación legal de dependencia precisen de especiales cuidados familiares, residenciales o de terapia especializada tendrán la adaptación horaria a partir del 1 de junio hasta el 30 de septiembre de cada año, incluyendo la edad dentro del año en curso, reduciéndose su jornada normal de trabajo en una hora.

f. Toda persona que cuente con un reconocimiento oficial vigente de discapacidad en un grado de al menos el 33%, o en su caso, del grado superior a éste cuando así se prevea expresamente en una determinada medida. Este personal dispondrá diariamente de un período de cortesía adicional de diez minutos adicionales al establecido con carácter general. Este personal, podrá disfrutar de su descanso diario, incluyendo la ampliación adicional, de forma continuada, o bien de forma fraccionada en dos partes iguales.

Esta ampliación del descanso se podrá disfrutar igualmente por quienes se acojan a la medida de conciliación relativa a la Entidad por incapacidad laboral temporal derivada de enfermedad prevista en las medidas sobre Salud Laboral.

g. Cualquier permiso o licencia a la que se tenga derecho de conformidad con la legislación vigente.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural del cumplimiento de la antigüedad referenciada.

Si durante el período de vacaciones se produce una baja por incapacidad temporal, el disfrute se entenderá interrumpido. En este caso, la/el empleada/o público conservará el derecho a completar las vacaciones una vez transcurridas dicha circunstancia y dentro del año natural a que tal periodo corresponda, salvaguardando en todo caso las necesidades del servicio. Podrán disfrutarse las vacaciones finalizado el período de permiso por maternidad, o enfermedad dentro del año natural o hasta el 31 de diciembre del año siguiente.

Si por necesidades del servicio el trabajador se viese obligado a no disfrutar de sus vacaciones en el mes que estuviese establecido, deberá recibir una notificación por escrito con una antelación mínima de 15 días a la fecha del disfrute, y estas se verán incrementadas en 5 días hábiles. De no recibir la notificación dentro del plazo citado, estas se entenderán inamovibles. En caso de conflicto de intereses se atenderá a turnos rotativos anuales y de acuerdo con criterios de antigüedad, cargas familiares, o cursar estudios oficiales.

h. Todos aquellos permisos que por normativa estatal o autonómica de obligado cumplimiento mejoran los anteriores, serán de aplicación inmediata.

#### Artículo 30. Incapacidad temporal y situaciones protegidas

a. En caso de incapacidad temporal, ya sea derivada de enfermedad o accidente, los trabajadores tendrán derecho a que se complementen las prestaciones al 100% de la cuantía de sus retribuciones del mes anterior a la baja.

b. Accidente de trabajo. La Corporación, ya sea directamente o a través de una entidad de seguros abonará los gastos ocasionados por daños en los bienes materiales de sus trabajadores en el ejercicio de sus funciones, en aquellos casos en que dichos bienes hayan sido puestos a disposición de ésta y con conocimiento y no haya existido negligencia por parte del trabajador.

#### Artículo 31. Ayuda para hijos con discapacidad.

La Corporación concederá una ayuda económica anual por cada hijo menor de dieciocho años, con discapacidad física, psíquica o sensorial, por importe de mil ochocientos setenta y cinco euros (1.875,00 euros), que percibirá en dos pagos, todo ellos previa solicitud del trabajador acompañado del certificado que acredite la situación concurrente.

En caso de que ambos cónyuges fueran trabajadores de la Corporación, sólo uno de ellos podrá solicitar las ayudas contempladas en este artículo.

#### Artículo 32. Irrenunciabilidad.

Se tendrá por nula la renuncia por parte de las personas asalariadas en la Mancomunidad de cualquiera de los beneficios y derechos establecidos en el presente acuerdo. Asimismo, se tachará de nulidad reputándose no dispuesto y sin efecto alguno, cualquier acuerdo, resolución o cláusula que implique condiciones menos beneficiosas para las personas trabajadoras, salvo que dichas condiciones deriven de disposiciones normativas o se produzcan en aplicación de los mecanismos que prevé el propio Convenio Colectivo.

#### Artículo 33. Acoso sexual y psicológico en el trabajo.

Todo el personal de la Mancomunidad tiene derecho a ser tratado con dignidad. No se permitirá ni tolerará el acoso sexual o psicológico en el trabajo. Se entenderá por acoso sexual todo comportamiento (físico, verbal o no verbal) inoportuno, intempestivo, de connotación sexual que afecte a la dignidad de las mujeres u hombres en el trabajo.

A efectos de garantizar el cumplimiento de lo dispuesto anteriormente, se constituirá una Comisión de Acoso, que será la encargada de establecer un protocolo del caso, así como de vigilar y reprimir cualquier situación de acoso en la Mancomunidad. Dicha Comisión estará integrada por representantes de los trabajadores y de la Mancomunidad.

#### Artículo 34. Disminución de la capacidad productiva.

La Mancomunidad garantizará de manera específica la protección de las personas trabajadoras que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidas aquellas que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, y que sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

En caso de que a través de la vigilancia de la salud se detectara una situación de riesgo para la persona trabajadora, cuya capacidad haya disminuido por razón de la edad, embarazo, estado

de salud debido a una enfermedad o a un accidente, la Mancomunidad estará obligado a la adecuación del puesto de trabajo o cambio de puesto de manera que se ajuste a sus circunstancias físicas específicas

El personal de la Mancomunidad, previo informe del facultativo correspondiente, podrán solicitar el cambio de puesto de trabajo o condiciones del mismo en los términos expuestos anteriormente.

En materia no contemplada en este artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

#### Artículo 35. Ropa de trabajo

Con independencia de las prendas de protección necesarias a juicio del Comité de Seguridad y Salud, la Mancomunidad facilitará cada año al personal, bajo el ámbito de aplicación de este Convenio, las prendas que se indican en el Anexo I. La entrega del vestuario se hará, inexcusablemente, durante los meses de abril y noviembre.

A tales efectos se consultará con la representación del personal, quienes participarán en la selección del vestuario, determinando el más indicado, en cuanto a calidad, tallas y características técnicas, respetando en todo caso La Ley de Contratos del Sector Público y la legislación vigente. El uso de la ropa de trabajo será de carácter obligatorio para las categorías o personal en que así se disponga y el personal responderá de su correcto uso.

### CAPÍTULO VI: RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

#### Artículo 36. Procedimiento disciplinario.

De conformidad con el procedimiento disciplinario contemplado en la normativa aplicable, los trabajadores podrán ser sancionados por el órgano competente de la Mancomunidad, como consecuencia de la comisión de presuntas infracciones laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establezcan en el presente convenio.

Se aplicará a todas las personas trabajadoras el régimen disciplinario contemplado en el Estatuto Básico del Empleado Público, sin perjuicio de la responsabilidad civil y penal en que puedan incurrir, como consecuencia de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establece a continuación.

#### Artículo 37. Faltas disciplinarias.

Las faltas disciplinarias del personal de la Mancomunidad cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo podrán ser: leves, graves y muy graves.

#### Artículo 38. Faltas leves.

Son faltas leves:

- a. La leve incorrección con el público y en general con los usuarios del servicio, así como con los compañeros o subordinados.
- b. El retraso injustificado, negligencia y descuido en el cumplimiento de sus tareas.
- c. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo tres veces al mes, o la que supere los treinta (30) minutos en caso de reincidencia.

- d. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de un día al mes.
- e. El descuido en el cuidado y conservación de los documentos, enseres y útiles de trabajo, mobiliario y locales donde se presten los servicios.
- f. 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.
- g. La no utilización o el uso incorrecto de la ropa de trabajo que se exija por el servicio, así como su utilización fuera de la jornada laboral.

#### Artículo 39. Faltas graves.

Son faltas graves:

- a. La indisciplina o desobediencia relacionada con su trabajo; el incumplimiento del deber de respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados
- b. Las ofensas verbales graves a compañeros, subordinados, superiores o ciudadanos.
- c. La desconsideración con el público en el desempeño del puesto de trabajo.
- d. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, dos días en el plazo de un mes.
- e. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre cuatro y ocho ocasiones al mes, cuando acumulados supongan un mínimo de ocho horas mensuales.
- f. De cuatro a ocho faltas de puntualidad en un mes natural, en la entrada o salida del trabajo.
- g. La colaboración o encubrimiento de faltas de otros empleados públicos en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia, permanencia en el puesto de trabajo o utilización de mecanismos de control.
- h. Cometer falta leve, teniendo otra falta leve anotada y no cancelada., en un período de seis meses.
- i. La reincidencia en la comisión de faltas leves, cuando haya mediado sanciones por las mismas, en un periodo de seis meses.
- j. La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados.
- k. La falta de rendimiento, por causas imputables al trabajador que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.
- l. La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de servicios.
- m. El incumplimiento grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contemplados en la normativa vigente.
- n. El abuso de autoridad en el desempeño del cargo, siempre que las actuaciones realizada no sea en si misma constitutiva de falta muy grave. Se considerará abuso de autoridad la comisión por un superior de un hecho arbitrario, con infracción de un derecho del empleado público reconocido legalmente por este Convenio, Estatuto de los Empleados públicos y demás leyes

vigentes, de donde se derive un perjuicio notorio para el subordinado, ya sea de orden material o moral.

o. La utilización o difusión indebida de información, datos o documentos de los que tenga conocimiento o acceso por razón del trabajo.

p. La embriaguez o toxicomanía en horario de trabajo.

q. Cuando se vulnere el deber de sigilo y secreto en materias reservadas o se utilice documentación para fines diferentes a los propios de la representación, por parte de los miembros del Comité de Empresa o Delegados Sindicales.

r. La simulación de enfermedad o accidente.

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

Artículo 40. Faltas muy graves.

Son faltas muy graves:

a. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas y, en general cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

b. La manifiesta y subordinación individual o colectiva

c. El falseamiento voluntario de datos o información del servicio.

d. El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas, sin causa justificada.

e. La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.

f. La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.

g. La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.

h. El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.

i. La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del Ordenamiento jurídico.

j. La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.

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

l. La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.

m. El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.

n. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.

o. El acoso laboral.

p. Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves dentro de un mismo trimestre salvo las de puntualidad.

q. Tres o más faltas de asistencia al trabajo no justificadas en el plazo de un mes.

r. Las agresiones físicas a compañeros, subordinados, superiores o ciudadanos.

s. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

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

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

v. El hurto o robo de bienes, tanto de los demás empleados públicos como los de la Mancomunidad o el público en general.

w. El incumplimiento muy grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales o de seguridad e higiene en el trabajo contempladas en la normativa vigente, entendiéndose como tal cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física o psíquica del propio afectado, de otro empleado público o de terceros, así como la manipulación del escenario de un accidente laboral.

x. Actos limitativos de la libre expresión del pensamiento de las ideas y de las opiniones.

#### Artículo 41. Sanciones.

1. Por razón de las faltas cometidas podrán imponerse las siguientes sanciones:

a. Por faltas muy graves:

a. Despido disciplinario,

b. Suspensión de empleo y sueldo de 31 a 60 días.

c. Traslado forzoso del puesto de trabajo, por el período que en cada caso se establezca.

b. Por faltas graves:

a. Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 30 días.

c. Por faltas leves:

a. Amonestación por escrito.

2. El alcance de cada sanción se establecerá teniendo en cuenta el grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta, el daño al interés público, la reiteración o reincidencia, así como el grado de participación.

#### Artículo 42. Procedimiento sancionador.

1. El procedimiento se iniciará siempre de oficio, por acuerdo del órgano competente, bien por propia iniciativa o como consecuencia de orden superior, moción razonada de los subordinados o denuncia.

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

Con carácter previo a la incoación del expediente disciplinario por la comisión de faltas muy graves o graves, podrá establecerse una fase de diligencias previas informativas, por un período máximo de cinco días hábiles. Este trámite será acordado cuando la Administración 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 de la dependencia en la que el empleado público preste sus servicios, quien designará a la persona encargada de llevarlas a cabo.

2. En el plazo de cinco días hábiles desde la finalización de la fase de diligencias previas, en su caso, se acordará la incoación del expediente disciplinario por la autoridad que normativamente en cada caso tenga asignada dicha competencia, de la cual se dará traslado al interesado, a la representación legal de los trabajadores y a la Sección Sindical en el caso de empleados públicos afiliados.

3. En la resolución por la que se incoe el procedimiento se nombrará Instructor, que deberá ser un funcionario de carrera perteneciente a un grupo profesional igual o superior al del inculpado. Cuando la complejidad o trascendencia de los hechos a investigar así lo exija, se procederá al nombramiento de secretario, que en todo caso deberá tener la condición de funcionario de carrera.

4. La incoación del procedimiento con el nombramiento del Instructor y secretario se notificará al empleado público sujeto a expediente, así como a los designados para ostentar dichos cargos.

5. Serán de aplicación al Instructor y al secretario las normas relativas a la abstención y recusación establecidas en los artículos 23 y 24 de la Ley de Régimen Jurídico del Sector Público. El derecho de recusación podrá ejercitarse desde el momento en que el interesado tenga conocimiento de quiénes son el Instructor y secretario. La abstención y la recusación se plantearán ante la Autoridad que acordó el nombramiento, quien deberá resolver en el término de tres días hábiles.

6. Iniciado el procedimiento, la Autoridad que acordó la incoación podrá adoptar las medidas provisionales que estime oportunas para asegurar la eficacia de la resolución que pudiera recaer. La suspensión provisional podrá acordarse preventivamente en la resolución de incoación del expediente y durante la tramitación del procedimiento disciplinario. No se podrán dictar medidas provisionales que puedan causar perjuicios irreparables o impliquen violación de derechos amparados por las Leyes.

7. El Instructor ordenará la práctica de cuantas diligencias sean adecuadas para la determinación y comprobación de los hechos y en particular cuantas pruebas puedan conducir a su esclarecimiento y a la determinación de las responsabilidades susceptibles de sanción, durante la instrucción del procedimiento y dentro de los plazos marcados.

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

el plazo de 10 días hábiles. Todas las Áreas de la Mancomunidad están obligadas a facilitar al Instructor los antecedentes e informes necesarios, así como los medios personales y materiales que precise para el desarrollo de sus actuaciones. Asimismo, todos los empleados públicos y personal directivo deberán comparecer ante el Instructor si fueran requeridos por éste, en el desarrollo de sus funciones, con la debida diligencia. Igualmente, los representantes legales de los trabajadores podrán pedir comparecencia ante el instructor y formular las alegaciones pertinentes en relación que los hechos dieron lugar a la incoación del expediente.

9. A la vista de las actuaciones practicadas y en un plazo no superior a cinco días hábiles, contado a partir de la finalización de los tramites anteriores, el Instructor formulará el correspondiente pliego de cargos, comprendiendo en el mismo los hechos imputados, con expresión, en su caso, de la falta presuntamente cometida, y de las sanciones que puedan ser de aplicación, de acuerdo con lo previsto en el presente Convenio. El Instructor podrá por causas justificadas, solicitar la ampliación del plazo referido en el párrafo anterior.

El Instructor deberá proponer en el momento de elaborar el pliego de cargos, a la vista del resultado de las actuaciones practicadas, el mantenimiento o levantamiento de las medidas de suspensión provisional que, en su caso, se hubiera adoptado.

El pliego de cargos se notificará al inculpado concediéndosele un plazo de diez días hábiles para que pueda contestarlo con las alegaciones que considere convenientes a su defensa y con la aportación de cuantos documentos considere de interés. En este trámite deberá solicitar, si así lo estima conveniente, la práctica de las pruebas que para su defensa crea necesarias. El pliego de cargo se notificará además de al interesado, al Comité de Empresa, y en el caso de empleados públicos afiliados que así lo hagan constar, a la Sección Sindical correspondiente.

10. Contestado el pliego o transcurrido el plazo sin hacerlo, el Instructor podrá acordar la práctica de las pruebas solicitadas que juzgue oportunas, así como la de todas aquellas que considere pertinentes. Para la práctica de las pruebas se dispondrá del plazo de cinco días hábiles. El Instructor podrá denegar la admisión y práctica de las pruebas para averiguar cuestiones que considere innecesarias, debiendo motivar la denegación, sin que contra esta resolución quepa recurso del inculpado.

Los hechos relevantes para la decisión del procedimiento podrán acreditarse por cualquier medio de prueba admisible en derecho.

11. El Instructor formulará, dentro de los cinco días hábiles siguientes, la propuesta de resolución, en la que fijará con precisión los hechos, motivando, en su caso, la denegación de las pruebas propuestas por el inculpado hará la valoración jurídica de los mismos para determinar la falta que se estime cometida, señalándose la responsabilidad del empleado público, así como la sanción a imponer.

La propuesta de resolución se notificará por el Instructor al interesado para que, en el plazo de diez días hábiles, pueda alegar cuanto considere conveniente en su defensa. Asimismo, se notificará la propuesta de resolución al Comité de Empresa, y en el caso de los empleados públicos afiliados que así lo hagan constar, a la Sección Sindical correspondiente.

12. Recibidas las alegaciones del inculpado, o transcurrido el plazo sin alegación alguna, se remitirá con carácter inmediato el expediente completo al órgano competente para que proceda a dictar la decisión que corresponda.

13. La resolución, que pone fin al procedimiento disciplinario, deberá adoptarse en el plazo de diez días hábiles, salvo en caso de despido disciplinario, y resolverá todas las cuestiones planteadas en el expediente. La resolución habrá de ser motivada y en ella no se podrán aceptar



hechos distintos de los que sirvieron de base al pliego de cargos y a la propuesta de resolución, sin perjuicio de su distinta valoración jurídica.

14. El órgano competente para imponer la sanción podrá devolver el expediente al Instructor para la práctica de las diligencias que resulten imprescindibles para la resolución. En tal caso, antes de remitir de nuevo el expediente al órgano competente para imponer la sanción, se dará vista de lo actuado al empleado público inculcado, a fin de que en el plazo de diez días hábiles alegue cuanto estime conveniente.

15. El órgano competente para la imposición de las sanciones disciplinarias será la presidencia, u órgano en quien delegue.

16. En la resolución que ponga fin al procedimiento disciplinario deberá determinarse con toda precisión la falta que se estime cometida señalando los preceptos en que aparezca recogida la clase de falta, el empleado público responsable y la sanción que se impone, haciendo expresa declaración en orden a las medidas provisionales adoptadas durante la tramitación del procedimiento.

Si la resolución estimare la inexistencia de falta disciplinaria o la de responsabilidad para el empleado público hará las declaraciones pertinentes en orden a las medidas provisionales.

17. La resolución deberá ser notificada al inculcado, con expresión de las reclamaciones que procedan contra la misma, el órgano ante el que han de presentarse y plazos para interponerlos.

Si el procedimiento se inició como consecuencia de denuncia, la resolución deberá ser notificada al firmante de esta.

18. La omisión del procedimiento aquí descrito, o el incumplimiento de los plazos por parte del Instructor, determinará las consecuencias jurídicas establecidas en la legislación reguladora del procedimiento administrativo común.

19. Las sanciones disciplinarias se ejecutarán según los términos de la resolución en que se imponga, y en el plazo máximo de treinta días naturales, salvo que, cuando por causas justificadas, se establezca otro distinto en dicha resolución.

20. El plazo para dictar resolución será de seis meses contados desde la fecha del acuerdo de iniciación, todo ello sin perjuicio de la interrupción del cómputo de dicho plazo en los casos de paralización del procedimiento por causa imputable al interesado y de suspensión o aplazamiento

#### Artículo 43. Prescripción de faltas y sanciones

1. Las infracciones muy graves prescribirán a los tres años, las graves a los dos años y las leves a los seis meses.

2. Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los tres años, las impuestas por faltas graves a los dos años y las impuestas por faltas leves al seis meses.

3. El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas.

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

#### Artículo 44. Inscripción de faltas en el Registro de Personal.

Las faltas y sanciones, así como sus cancelaciones, se inscribirán en el registro de personal.

#### Artículo 45. Cancelación de las faltas.

Las anotaciones de las faltas se cancelarán de oficio o a instancia de la persona interesada, transcurridos dos o tres años desde el cumplimiento de la sanción, según se trate de faltas graves o muy graves no sancionadas con despido.

#### Artículo 46. Protección del empleado público.

Todo empleado público podrá dar cuenta por escrito, por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La administración abrirá la oportuna investigación e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

El personal de la Mancomunidad tendrá derecho a ser asistidos y protegidos por la Mancomunidad ante cualquier amenaza, ultraje, injuria, calumnia, difamación y, en general, ante cualquier atentado contra su persona o bienes, por razón del ejercicio de sus funciones.

#### Artículo 47. Despido improcedente o nulo.

Las indemnizaciones por despido disciplinario considerado improcedente serán las que resulten de aplicar los preceptos legalmente establecidos.

En los supuestos en que la Jurisdicción Social declare como improcedente o nulo el despido de algún empleado/a público este/a podrá optar por su readmisión, en las mismas condiciones en las que aquél estuviera contratado.

### CAPÍTULO VII: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS, EXCEDENCIAS.

#### Artículo 48. Excedencia.

##### 1. Excedencia voluntaria.

Las personas empleadas en esta Entidad podrán obtener la excedencia voluntaria cuando hayan prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante un periodo mínimo de 2 años inmediatamente anteriores o un año de servicio en la Mancomunidad.

La concesión de dicha excedencia quedara subordinada a las necesidades del servicio, debidamente motivadas. No podrá declararse cuando la persona se encuentre incurso en responsabilidad disciplinaria.

Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

El reintegro al servicio activo se iniciará a instancia de la persona interesada en el plazo de un mes contado desde la fecha en que cesó la causa de declaración de la situación de excedencia voluntaria, siendo el plazo máximo de resolución de un mes y teniendo eficacia estimatoria la ausencia de resolución expresa en dicho plazo. En todo caso, los efectos del reintegro se causarán desde la fecha de la solicitud del mismo.

El personal laboral, cuando solicite el reingreso solo podrá hacerlo al puesto que venía ocupando y no a otro, ya que su relación de indefinida es con dicho puesto.

En el supuesto de que el reingreso no hubiera sido solicitado en el plazo fijado al efecto, se entenderá que el empleado desiste de la relación laboral quedando ésta extinguida.

Solicitado el reingreso el mismo deberá de ser estimado favorablemente asignando el mismo puesto de trabajo del siguiente modo:

La persona trabajadora tendrá derecho al reingreso en su puesto de trabajo desempeñado con anterioridad a la declaración de la situación de excedencia.

La persona trabajadora se le asignará el mismo puesto de trabajo que ocupaba, de tal forma que durante el tiempo en que se prolongue la situación de excedencia el citado puesto únicamente podrá proveerse con carácter provisional conforme al artículo 15.c) del Estatuto de los Trabajadores.

## 2. Excedencia voluntaria por Reagrupación Familiar.

Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar sin el requisito de haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante el periodo establecido a las empleadas y empleados públicos cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo, en cualquiera de las Administraciones Públicas, Organismos Públicos y Entidades de Derecho Público dependientes o vinculados a ellas, en los Órganos Constitucionales o del Poder Judicial y Órganos similares de las Comunidades Autónomas, así como en la Unión Europea o en Organizaciones Internacionales.

Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

En esta situación, se podrá reservar el puesto de trabajo hasta un máximo de tres años.

## 3. Excedencia voluntaria por cuidado de familiares.

Las personas empleadas en la Mancomunidad tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

El período de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

En el caso de que dos trabajadores de la Mancomunidad generasen el derecho a disfrutarla por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. El puesto de trabajo desempeñado se reservará, al menos, durante tres años. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución.

Las personas en esta situación podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

#### 4. Excedencia por violencia de género.

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

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñarán, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

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

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

#### 5. Excedencia voluntaria por incompatibilidad.

El trabajador/a de la Mancomunidad que como consecuencia de la normativa de incompatibilidades debe optar por un puesto de trabajo, quedara en el que cesare en situación de excedencia voluntaria, aun cuando no hubiera cumplido un año de servicio, conservando la reserva del puesto durante un año.

#### 6. Excedencia forzosa

1. Las personas trabajadoras de la Mancomunidad serán declaradas en situación de excedencia forzosa con ocasión de su designación o elección para el desempeño de un cargo público o sindical que le imposibilite para el desempeño de sus funciones. Procederá dicha declaración en todo caso en los siguientes supuestos:

a. Nombramiento como miembro del Gobierno de la Nación o de las Comunidades Autónomas o Altos cargos al servicio de los mismos.

b. Elección por las Cortes Generales como miembro de los órganos Constitucionales u otros cuya elección corresponda a las Cámaras.

c. Adquisición de la condición de Diputado, Diputada, Senador o Senadora de las Cortes Generales.

d. Adquisición de la condición de miembro de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas cuando el desempeño de tal cargo conlleve la percepción de retribuciones periódicas o imposibilite a la persona empleada el desempeño de sus funciones.

e. Adquisición de la condición de miembro de Corporaciones Locales cuando desempeñen dicho cargo en régimen de dedicación exclusiva o cuando se trate de la propia Entidad en la que se presta servicios.

f. Desempeño de puestos de trabajo calificados como de desempeño por personal eventual o de confianza en cualquier Administración Pública.

g. Designación para cualquier cargo de carácter político del que se derive incompatibilidad para el ejercicio de la función pública.

2. A las personas empleadas locales que se encuentren en la situación de excedencia forzosa se les computará el tiempo de permanencia en tal situación a efectos de ascensos, consolidación del grado personal, trienios y derechos pasivos y tendrán derecho a la reserva de plaza y destino que ocupasen como empleados en servicio activo.

Durante el tiempo de permanencia en la situación de excedencia forzosa, cesarán las obligaciones de prestación de servicios y la de retribución de los mismos.

3. Procederá la declaración en situación de excedencia forzosa en el plazo máximo de un mes a contar desde la verificación de la concurrencia de la circunstancia que motiva la declaración de tal situación. La ausencia de resolución expresa una vez transcurrido dicho plazo surtirá efectos estimatorios sobre la petición planteada. En todo caso, los efectos de tal declaración vendrán referidos al momento en que se produjo la circunstancia causante de la misma.

4. El reingreso al servicio activo se iniciará a instancia de la persona interesada en el plazo de un mes contado desde la fecha en que cesó la causa de declaración de la situación de excedencia forzosa, siendo el plazo máximo de resolución de un mes y teniendo eficacia estimatoria la ausencia de resolución expresa en dicho plazo. En todo caso, los efectos del reingreso se causarán desde la fecha de la solicitud de este. En el supuesto de que el reingreso no hubiera sido solicitado en el plazo fijado al efecto, se entenderá que el empleado desiste de la relación laboral quedando ésta extinguida.

5. Solicitado el reingreso habrá de procederse a su estimación asignando un puesto de trabajo del siguiente modo:

a. Cuando el puesto de trabajo desempeñado con anterioridad a la declaración de la situación de excedencia forzosa se ocupará con carácter definitivo por cualquier procedimiento excepto el de libre designación o sistema asimilado, personal indefinido no fijo, al empleado reingresado habrá de asignársele el mismo puesto que ocupaba. En consecuencia, durante el tiempo en que se prolongue la situación de excedencia forzosa citado puesto únicamente podría proveerse con carácter provisional.

b. Si, por el contrario, el puesto de trabajo desempeñado con anterioridad a la declaración de la situación de excedencia forzosa se ocupara en virtud de procedimiento de libre designación o sistema asimilado, o bien como personal indefinido no fijo, bastará con la asignación al empleado reingresado de un puesto de igual nivel y similares características y retribuciones.

## CAPÍTULO VIII. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

### Artículo 49. Comité de Seguridad y Salud.

En la Mancomunidad se podrá crear un Comité de Seguridad y Salud, así como, designar delegados de prevención, todo ello conforme a los términos y en las formas y procedimientos establecidos en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

El Comité de Seguridad y Salud y sus miembros tendrán las funciones, competencias y derechos que le asignen la legislación vigente, así como, el control de vigilancia de la aplicación de la normativa general en material de seguridad y salud en la totalidad de los centros de trabajo de la Mancomunidad.

Caso que por número de trabajadores no corresponda a la Mancomunidad un Comité de empresa, el delegado o delegados de personal ostentaran la condición de delegado de prevención.

Los miembros de este comité, y en su caso, los delegados de prevención dispondrán del tiempo necesario retribuido para asistir a las reuniones que se celebre, así como para revisar las gestiones que procedan.

### Artículo 50. Revisión Médica.

Anualmente la Mancomunidad realizará un reconocimiento médico al personal, con carácter voluntario, salvo en los casos de Incapacidad Temporal, que, en todo caso, tendrá en cuenta fundamentalmente las características del puesto de trabajo que ocupe la o el trabajador.

El expediente médico será confidencial, y de su resultado se dará constancia documental a la persona interesada. A la Mancomunidad se comunicará exclusivamente, las condiciones de aptitud para el desempeño del puesto de trabajo habitual, en cuyo caso, de no reunirse las condiciones de aptitud requerida, dará traslado al Instituto Nacional de la Seguridad Social a fin de proponerles situación de incapacidad total o absoluta o proponer el cambio de puesto de trabajo por motivo de salud compatible con el estado físico y capacitación profesional del trabajador/a y ello dentro de la misma categoría, y excepcionalmente dentro del mismo grupo retributivo.

### Artículo 51. Prevención de Riesgos.

Las competencias de las y los delegados/as de Prevención: éstos serán los y las representantes de las y los empleados públicos con funciones específicas en materia de Prevención de Riesgos en el Trabajo y sus competencias serán además de las previstas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, las siguientes:

1. Colaborar con la Mancomunidad en la mejora de la acción preventiva.
2. Promover y fomentar la cooperación de las y los empleados públicos en la ejecución de la normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales.
3. Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales.
4. Ser consultados por la entidad, con carácter previo a su ejecución referente a decisiones relativas a:

4.1. La planificación y la organización del trabajo en la entidad y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y salud de las y los empleados públicos, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.

4.2. La organización y desarrollo de las actividades de protección de la Salud y Prevención de los Riesgos profesionales en la Mancomunidad, incluida la decisión de recurrir a un servicio de prevención externo.

4.3. El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.

4.4. Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y salud de las y los empleados públicos.

Derechos de las y los Delegados de Prevención: Tendrán los siguientes Derechos:

a. Acompañar a las y los técnicos en las Evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de Trabajo, así como a las y los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen convenientes.

b. Ser informados por la Mancomunidad sobre todos los daños producidos en la salud de los y las empleadas públicas una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de estos.

c. Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de estos y comunicarse durante la jornada con las y los empleados públicos, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

d. Recabar de la Mancomunidad la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de las y los empleados públicos, pudiendo a tal fin efectuar propuestas a la Entidad, así como al Comité de Seguridad y Salud para su debate en el mismo. La decisión negativa de la Entidad a la adopción de las medidas propuestas por las y los Delegados de Prevención ha de ser motivada.

e. A la formación, en materia preventiva, que resulte necesaria para el ejercicio de sus funciones. La formación correrá a cargo de la entidad, por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario. El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los delegados o Delegadas de Prevención.

f. A recurrir a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social si consideran que las medidas adoptadas y los medios utilizados por la Entidad no son suficientes para garantizar la seguridad y la salud en el trabajo.

g. A tener acceso a la Información y Documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, en relación con: -Los riesgos

para la seguridad y salud de las y los empleados públicos en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la entidad en su conjunto como a cada puesto de trabajo o función.

h. Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.

i. Las posibles situaciones de emergencia y la adopción de las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios, evacuación de empleados y empleadas públicas, etc.

#### 4.5. Adaptación de la Jornada de Trabajo por Motivos de Salud.

a. Quienes se reincorporen al puesto de trabajo tras una situación de incapacidad temporal derivada de un proceso médico oncológico que haya llevado aparejado un tratamiento de radioterapia o de quimioterapia u otro de análoga naturaleza podrán solicitar, en ocasión de su alta médica para su Entidad al servicio, la progresiva adaptación de su jornada de trabajo.

b. También lo podrán solicitar quienes se reincorporen a su puesto de trabajo desde una situación de incapacidad temporal que se haya prolongado al menos durante tres meses siempre que sea consecuencia de una enfermedad grave.

c. La persona podrá solicitar una adaptación horaria, como máximo durante la primera mesa contar desde la fecha de alta médica.

d. En aquellos casos en los que la persona, tras su alta médica, solicitase disfrutar de la totalidad de las vacaciones que hubiese devengado durante el período de incapacidad temporal, tendrá derecho, tras el disfrute de éstas, a la adaptación horaria por un tiempo máximo de un mes a contar desde la finalización de las vacaciones.

e. La adaptación consistirá en la reducción de la jornada diaria hasta en un 25%. a solicitud de la persona interesada.

f. La persona acogida a este permiso deberá cumplir la parte fija del horario de forma que la adaptación horaria se aplicará a la parte variable. De ser insuficiente la parte variable se aplicará sobre la parte fija que sea indispensable para abarcar la totalidad de la reducción horaria.

g. La resolución que conceda el disfrute de este permiso deberá especificar en qué términos se cumplirá con la jornada de trabajo adaptada debiendo tener en cuenta las necesidades de organización de los servicios.

Cualquier medida complementaria para la Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral que sean dictadas por las diferentes administraciones.

### CAPÍTULO IX: RETRIBUCIONES.

#### Artículo 52. Conceptos retributivos.

Las retribuciones del personal contenidas en el presente Convenio estarán compuestas por los siguientes conceptos que serán abonados a los trabajadores-as dentro del mes de su devengo (el desglose de las mismas se establece en el Anexo II).

1. Salario base (12 Mensualidades).

2. Paga extraordinaria (1 en junio y diciembre).



### 3. Antigüedad (12 ordinarias y 2 extraordinarias).

El atraso del abono de las retribuciones fuera de los plazos establecidos conllevará a la percepción del interés por mora establecido por la legislación.

#### Artículo 53. Revisión Salarial.

Se aplicará una cláusula de revisión salarial, en los mismos términos que establezcan los Presupuestos Generales del Estado y normativa concordante para las retribuciones de su personal, a todo el personal de la Mancomunidad, que se aplicará tanto a las tablas salariales como el resto de los conceptos económicos fijados en las presentes normas.

#### Artículo 54. Pagas Extraordinarias.

Todas las y los empleados públicos percibirán anualmente dos pagas (junio y diciembre) por el importe total de una mensualidad.

#### Artículo 55. Horas extraordinarias.

Tendrán consideración de horas extraordinarias aquellas que superen la jornada habitual y estén motivadas por aquellas circunstancias imprevistas tales como; acumulación de tareas imperiosas, cambios de turno o aquellas circunstancias asociadas al servicio de carácter estructural y que las mismas sean imputables a la Mancomunidad.

Las horas extraordinarias no asociadas al servicio de carácter estructural de la Mancomunidad, tendrán que ser autorizadas por el superior jerárquico.

La compensación económica queda establecida en un incremento del 75% de la hora ordinaria. La hora extra nocturna, es decir, aquella comprendida entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente, se abonarán a en un 200% de la hora ordinaria. Las horas extras realizadas el sábado, domingo o festivo se abonarán a en un 200% de la hora ordinaria. Si coincidieran la nocturnidad con sábado, domingo o festivo se abonarán a en un 200% de la hora ordinaria. Estos valores se revisarán cada año vinculados al incremento que venga establecido en la pertinente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

#### Artículo 56. Indemnizaciones por razones del servicio

a. Cuando el personal tuviera que desplazarse de su centro de trabajo por necesidades del servicio y la Corporación no pusiera los medios de transporte a su disposición, serán indemnizados los gastos justificados y si usa el vehículo propio a razón de 0'19 €/km.

b. Cuando el personal tuviera que pernoctar fuera de su domicilio habitual por razones de servicio, se le indemnizará en concepto de dietas de manutención, a razón de 42'07 €/día y para estancias de hotel, hasta 72'12 €, contra factura. Si por causas especiales superase dicha cuantía, la Corporación se hará cargo del coste en su 100%. Asimismo el uso del transporte terrestre (taxis, guagua o coche de alquiler), marítimo o aéreo se abonará el 100% contra factura.

c. Cuando el personal tuviera que asistir a reuniones o cursos de perfeccionamiento dentro de la isla y en jornadas de mañana y tarde se le indemnizará en concepto de dietas por manutención a razón de 24,00 euros por día y desplazamiento.

#### Artículo 57. Indemnizaciones por dietas

Se establece que cuando un trabajador tenga que realizar horas extraordinarias y como consecuencia de ello haya de pernoctar o comer fuera de su domicilio y Municipio, la empresa vendrá obligada a hacer frente a los gastos que por tal motivo haya tenido el trabajador.

#### Artículo 58. Prestaciones Sociales

Los trabajadores tendrán derecho a una prestación económica en los casos de adquisición, por prescripción facultativa, acreditada y fundada exclusivamente en razones o motivos sanitarios, de prótesis dental, auditivos o fonación, cristales para gafas, lentillas, aparatos ortopédicos, desvitalizaciones y empastes, así como otras prestaciones de carácter excepcional y similar naturaleza que no estén cubiertas por el Sistema Público de Salud.

Son de aplicación a esta prestación las siguientes reglas:

1. Se podrán solicitar las distintas ayudas sin que el conjunto de ellas por

trabajador pueda superar los siguientes topes máximos anuales:

- GRUPO A1. Hasta un máximo de 632.04 euros.
- GRUPO A2. Hasta un máximo de 790.05 euros.
- GRUPO C1. Hasta un máximo de 948.05 euros.
- GRUPO C2. Hasta un máximo de 1.106,06 euros.
- GRUPO OAP. Hasta un máximo de 1.264,07 euros.

2. La Corporación podrá en cualquier momento solicitar los documentos precisos para verificar que las prestaciones especiales se ajustan a la normativa establecida.

3. Estas ayudas podrán ser negociadas por la Corporación con entidades aseguradoras médicas en las mismas condiciones aquí pactadas.

4. Para obtener estas ayudas, se deberá presentar la siguiente documentación:

- Solicitud ante el Registro General de la Mancomunidad
- Documento de prescripción facultativo debidamente autenticado y justificado.
- Factura que deberá incluir el C.I.F. o N.I.F., firma y sello del establecimiento, e identificación con número de factura, lugar y fecha.

Por intervenciones quirúrgicas: hasta 601,01 euros, previa presentación de factura e informe médico acreditativo de la necesidad urgente de proceder a dicha intervención y no poder esperar a que la misma sea por la Seguridad Social, valorándose previamente por la Presidencia de la Mancomunidad.

Las cantidades señaladas serán abonadas una sola vez al año por beneficiario, excepto las relativas a empastes y extracciones dentarias.

Las cantidades que se refiere el presente artículo serán satisfechas por la Corporación a los interesados en un plazo máximo de 45 días a partir de la fecha de registro de entrada de la solicitud, salvo que por motivos presupuestarios no pudiera cumplirse el plazo establecido o la Corporación se considerara insuficiente la documentación presentada con la solicitud. En el primer supuesto se pondrá en conocimiento de los trabajador / a las razones que impiden su abono en el plazo señalado.

El uso fraudulento de estas prestaciones, dará lugar al reintegro de las cantidades concedidas y a que el trabajador pierda todo derecho a recibir una prestación de cualquier índole en el dos años siguientes, a contar desde que la Corporación tuvo conocimiento.

Los supuestos no contemplados en el presente artículo deberán someterse al a la Presidencia de la Mancomunidad, a efectos de elevar propuesta de resolución al órgano superior competente

En cualquier caso, lo anterior podrá ser sustituido o complementado mediante la suscripción de un seguro de salud colectivo a través de la contratación de una Póliza de seguro médico privado.

#### Artículo 59. Ayudas a estudios para trabajadores e hijos.

El Mancomunidad abonará a los trabajadores/as, por estudios propios y de sus hijos en concepto de ayuda escolar hasta los años que cursen en Centros oficiales, y previa acreditación de la realización de dichos estudios, las cantidades siguientes:

- a. Alumnos de Preescolar, Primaria y E.S.O.: 90,15 euros/anuales, por cada uno.
- b. Alumnos de Bachillerato, F.P. y Módulos Medios o Superior, 120,20 euros/anuales por cada uno.
- c. Alumnos que realicen estudios universitarios o módulos a celebrar fuera de la isla: 601,01 euros anuales por cada uno, durante cinco (5) AÑOS para los estudiantes que cursen algún grado.

En el caso de los ciclos formativos y estudios universitarios las ayudas estarán supeditadas a la no existencia de oferta educativa en la isla de Fuerteventura o a la no obtención de plaza, de las ofertadas en la isla.

Estas cuantías se abonarán en un solo pago antes de finalizar el mes de diciembre, para la enseñanza obligatoria. Para el resto de los casos se abonará entre julio y agosto, del curso vencido.

En todos los casos se tendrá que presentar certificación del centro, en el primer caso que está matriculado, y en los otros casos que ha cursado todo el curso.

Si concurriese en ambos cónyuges la condición de trabajadores de esta Mancomunidad, sólo se devengará una ayuda por tal concepto.

El uso fraudulento de estas prestaciones, dará lugar al reintegro de las cantidades concedidas y a que el trabajador pierda todo derecho a recibir una prestación de cualquier índole en los dos años siguientes, a contar desde que la Corporación tuvo conocimiento.

Los supuestos no contemplados en el presente artículo, deberán someterse al consejo de Relaciones Laborales, a efectos de elevar propuesta de resolución al órgano competente.

Artículo 60. Ayudas para hijos menores de seis años.

La Mancomunidad abonará a cada trabajador/a una ayuda de 90,15 euros/anuales por hijo menor de 6 años. Si concurriese en ambos cónyuges la condición de trabajadores de este Ayuntamiento, sólo se devengará una ayuda por tal concepto.

Si en el año natural el trabajador ha sido beneficiario de esta ayuda no podrá concedérsele la ayuda por estudios del artículo anterior, no siendo acumulables con la ayuda por estudios.

Artículo 61. Premios

Cuando el trabajador tenga un historial laboral sin sanciones, como reconocimiento de los servicios prestados, a petición de los órganos de representación, la Corporación podrá otorgarles los siguientes premios:

a. Por cada cinco años de servicios consecutivos prestados en la Mancomunidad, se tendrá derecho a disfrutar de un día hábil más, hasta un máximo de cinco días, acumulados al período de vacaciones.

## CAPÍTULO X: DERECHOS SINDICALES Y DE REPRESENTACIÓN

Artículo 62. Derechos sindicales.

Respecto de los derechos sindicales de las y los empleados públicos de este Mancomunidad, será de aplicación las normativas laborales vigentes en cada momento que le sean de aplicación, y en cualquier caso la Ley orgánica de libertad sindical.

Artículo 63. Delegado de personal

El/la delegado sindical intervendrá en todas las materias de su competencia que afecten al colectivo laboral de la Mancomunidad y tendrá las funciones que se contemplan para el mismo en el artículo 64 del Estatuto Básico de los Empleados Públicos, así como, las comprendidas en el Estatutos de los Trabajadores.

Artículo 64. Del delegado de personal.

El delegado-a de personal, además de las garantías establecidas por el ordenamiento jurídico vigente, tendrán los derechos y deberes siguientes:

- a. Asistir a las reuniones del Comité de Empresa, en caso de existir.
- b. Presentar cuantas propuestas, informes e iniciativas estimen oportunos.
- c. Expresar con toda libertad su opinión en los debates que se susciten en el seno del comité.
- d. Disponer de un crédito de las horas mensuales legalmente establecidas para el ejercicio de sus funciones, no acumulables a las que pudieran corresponder como Delegado de Prevención.

La utilización del crédito horario tendrá carácter preferente con la única limitación de su comunicación previa.

Se podrán acumular todas o parte de las horas sindicales de los distintos miembros del Comité de Empresa o delegados de personal en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración.

Cuando la acumulación de las horas sindicales suponga, de hecho, la liberación de representantes durante todo o parte de su mandato representativo, será necesaria la comunicación al órgano competente en materia de personal con la antelación suficiente.

La comunicación de acumulación de horas sindicales se producirá mediante escrito firmado por los representantes cedentes.

e. Las horas que se utilicen en reuniones de la Mancomunidad no se computarán como destinadas al ejercicio de las funciones propias del mismo, no descontándosele del crédito horario.

#### Artículo 65. Información y participación.

Todos los centros de trabajo dependientes de la Mancomunidad dispondrán de tablones de anuncios sindicales. La utilización de estos correrá a cargo de los miembros de los delegados o miembros del Comité de Empresa, así como, de las secciones sindicales existentes. Se facilitará tanto a la representación de los trabajadores, como las secciones sindicales un correo corporativo para que la difusión de la información sindical.

La representación de los trabajadores y las secciones sindicales tendrá derecho a recabar y recibir de la Entidad información sobre todos los asuntos relativos al personal laboral al servicio de esta.

El Comité de Empresa, delegados de personal y las secciones sindicales informarán periódicamente al personal de la Mancomunidad sobre la gestión realizada.

#### Artículo 66. De las Secciones sindicales.

Para el ejercicio de los derechos sindicales el personal de la Mancomunidad las que sean afiliadas a un sindicato legalmente constituido, podrán constituir la correspondiente Sección Sindical en el seno de la Entidad, de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato, y en los términos establecidos en la ley orgánica de libertad sindical.

Las Secciones Sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido representación en el comité de empresa o no estén representado en él, tendrán derecho a una delegada o Delegado Sindical con las atribuciones comprendidas en el artículo 10 de la LOLS.

Serán funciones reconocidas por las secciones sindicales presentes en la Mancomunidad las comprendidas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, con especial atención a los derechos de información y consulta comprendidos en el artículo 10.3 de la LOLS. Además de los mismos.

Son funciones de las Secciones Sindicales:

a. Recoger las reivindicaciones profesionales, económicas y sociales en los diferentes centros de trabajo y plantearlas ante la Entidad y el Comité de Empresa.

b. Convocar asambleas en los centros de trabajo siempre que las circunstancias lo requieran.

c. Representar y defender los intereses de la organización sindical o profesional que representen y de los afiliados de estas, servir de instrumento de comunicación entre su organización y la Entidad.

#### Artículo 67. Delegados y Delegadas Sindicales.

Los y las delegados/as sindicales, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los delegados de personal, y en cualquier caso tendrán los siguientes derechos:

a. Tener acceso a la misma información y documentación que la entidad ponga a disposición del Comité de Empresa o delegados/as de personal.

b. Asistir a las reuniones del Comité de Empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de salud laboral o de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones Públicas, con voz, pero sin voto.

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

d. A la negociación colectiva.

### CAPÍTULO XI: SEGUROS Y ANTICIPOS REINTEGRABLES

#### Artículo 68. Anticipos reintegrables.

Todos los/as trabajadores / as de la Mancomunidad que lo soliciten, tendrán derecho a percibir, en concepto de anticipo, sin intereses, hasta un máximo de dos mensualidades o en su caso 2.404,05€

Se acuerda reservar un 25% del fondo destinado a anticipos para atender a casos de extrema emergencia, si llegado el mes de noviembre esta cantidad o la que quede no se ha utilizado, se distribuirá por el procedimiento general.

Su concesión estará condicionada a que la duración de la relación laboral con la Mancomunidad permita la amortización del anticipo a la disposición de fondos de la Tesorería, a la existencia en la correspondiente partida presupuestaria de crédito suficiente y al informe del interventor de fondos municipales, teniendo en cuenta la duración del contrato y situación del trabajador.

La amortización o reintegro del anticipo se efectuará en un plazo máximo de 24 meses.

Los anticipos serán abonados al mes siguiente de su solicitud siempre y cuando se presente dentro de los cinco primeros días del mes, y en caso de presentarse fuera de estos días a los dos meses de la solicitud.

No se podrá obtener un nuevo anticipo hasta tanto no hayan transcurrido seis meses desde la amortización del anterior concedido.

Las solicitudes se atenderán por estricto orden de presentación, teniendo preferencia en situaciones análogas los que no hayan disfrutado de ese derecho o lo hayan hecho hace más tiempo; éstas se dirigirán por escrito a la Presidencia y se presentarán en el Registro General de la Mancomunidad, haciendo constar la cuantía del anticipo que se solicita conforme a lo establecido.

No obstante, si llegado el mes de diciembre y existiendo partida presupuestaria para tal fin, todos aquellos trabajadores que deseen solicitar nuevo préstamo sin que haya transcurrido seis meses desde la amortización del último, pueden solicitarlo, cuyo importe será en virtud de las solicitudes presentadas e importe máximo disponible.

#### Artículo 69. Póliza. De responsabilidad civil

La Mancomunidad concertará una Póliza de Responsabilidad Civil para cubrir las indemnizaciones que sean exigibles por razón de daños a personas, animales o cosas originadas por el uso, circulación de vehículos y máquinas de la Mancomunidad, siempre que sean conducidas por personas habilitadas para ello y en cualquier caso tengan origen en la prestación de servicios autorizados por la Mancomunidad en prestación de servicios autorizados, serán abonadas por la Mancomunidad cuando excedan o no estén cubiertas por el seguro obligatorio o de responsabilidad civil derivado del uso o circulación de vehículos de motor, y que sean consecuencia de resoluciones judiciales o extrajudiciales aceptadas por la Administración. Esta responsabilidad no será exigida en los casos de fuerza mayor.

Quedan excluidas de lo dispuesto en el párrafo anterior las cantidades de dinero que, por resolución judicial o administrativa, deba abonar el personal que conduce en concepto de sanción pecuniaria impuesta por delito, falta o infracción reglamentaria.

El pago de indemnizaciones por la Mancomunidad se hará sin perjuicio de que la Administración pueda exigir de las y los empleados públicos que hubieran incurrido en culpa o negligencia graves, el debido resarcimiento previa la instrucción del expediente oportuno, con audiencia de la persona interesada e informado el Comité de Empresa o representación de los trabajadores. La o el empleado público de quién se exigiera el resarcimiento podrá interponer contra la resolución recaída, los recursos que sean procedentes de acuerdo con la legislación vigente.

La Mancomunidad garantiza asistencia jurídica cualificada al personal laboral que lo solicite y la precise por razones de conflictos derivados de la prestación del servicio, siempre y cuando el proceso no se instase por la propio Mancomunidad.

Esta póliza se hará efectiva en el plazo de un año, a partir de la entrada en vigor del presente convenio.

#### Artículo 70. Seguro de accidente y vida.

La Mancomunidad se obliga a contratar y abonar las primas correspondientes de un seguro de accidentes y de vida para todo el personal acogido por el presente convenio, al objeto de cubrir los riesgos de muerte o incapacidad permanente total o absoluta, que garantice a los asegurados la cantidad de 20.000 euros, en caso de producirse dichas contingencias. Dichas primas serán abonadas en un pago único.

#### Artículo 71. Jubilación.

1. La jubilación del personal se producirá la edad legalmente establecida, sin perjuicio de la posibilidad de prórroga de la citada edad en los términos previstos en la normativa que resulte de aplicación y siempre que se reúna los requisitos para acceder a la misma.

2. Las personas empleadas podrán solicitar la jubilación voluntaria anticipada a partir de los sesenta años de edad, en las condiciones establecidas en el Régimen de Seguridad Social en que estén encuadrados, siempre que reúnan los requisitos exigidos en dicho régimen y en caso de ser aceptada por la Mancomunidad.

3. Sin perjuicio de lo anterior, el personal de la Mancomunidad podrá acogerse a la jubilación parcial en los términos y condiciones previstos en la Ley General de la Seguridad Social.

4. El/la Trabajador/a (personal laboral), que cese en la Mancomunidad por jubilación o prejubilación tendrá derecho a seis mensualidades del salario base más la antigüedad, si bien se establece un mínimo de 5.000 euros y un máximo de 10.000 euros. Para el disfrute de dicho premio, se requiere haber prestado servicio a la Mancomunidad durante al menos diez años. La cantidad mencionada podrá ser incrementada si así se permitiese por la actualización Índice de Precios al Consumo aprobado para el conjunto nacional. Este incremento se aplicará sucesivamente sobre la cantidad acumulada resultante de ir aplicando dicho índice en cada una de las anualidades.

5. Se entenderá el último mes antes de la extinción del contrato laboral del trabajador que se jubile, como período vacacional, sin perjuicio del disfrute de las vacaciones anuales que le correspondan.

Disposición final:

No obstante, en caso de disolución de la Mancomunidad de Municipios Centro Sur de Fuerteventura se estará a lo previsto en la Disposición transitoria undécima de la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local.

ANEXO I:

GRUPO DE CLASIFICACIÓN	REQUISITOS ACADÉMICOS
Grupo I (Equivalente a A/A1)	Estar en posesión del título de Grado o, en su caso, el de Doctor, Licenciado, Arquitecto o Ingeniero, salvo que se haya establecido por ley otro título universitario, para el acceso a determinadas categorías, además del título de Grado. Debe tenerse en cuenta que el título oficial de Máster Universitario, por sí solo, no constituye título habilitante para el acceso al Grupo A, subgrupo A1.
Grupo II (Equivalente a A/A2)	Estar en posesión del título de Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico o el título de Grado.
Grupo III (Equivalente a C/C1)	Estar en posesión del título de bachiller o técnico, incluido el anterior bachillerato universitario polivalente, así como la formación profesional de segundo grado o ciclo formativo de grado superior o equivalente.
Grupo IV (Equivalente a C/C2)	Poseer el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria o el de Educación General Básica o el título de Formación Profesional en primer grado o ciclo formativo de grado medio y certificado de escolaridad según (Orden ECD/1417/2012, de 20 de junio, por la que se establece la equivalencia del Certificado de Escolaridad y de otros estudios con el título de Graduado Escolar regulado en la Ley 14/1970, de 4 de agosto, General de Educación y Financiamiento de la Reforma Educativa, a efectos laborales).
Grupo V (Equivalente a E/OAP)	Para este grupo no se exigirá estar en posesión de ninguna de las titulaciones previstas en el sistema educativo.



**ANEXO II: TABLA SALARIAL**

GRUPO DE CLASIFICACIÓN	Salario Base (12 mensualidades)	Paga extra (2 mensualidades: junio-diciembre)	Trienio salario base (12 mensualidades)	Trienio salario base (2 mensualidades: junio-diciembre)
Grupo I (Equivalente a A/A1)	2.753,46 euros	2.753,46 euros	49,59 euros	30,61 euros
Grupo II (Equivalente a A/A2)	2.119,41 euros	2.119,41 euros	40,44 euros	29,48 euros
Grupo III (Equivalente a C/C1)	1.604,44 euros	1.604,44 euros	30,61 euros	26,42 euros
Grupo IV (Equivalente a C/C2)	1.587,20 euros	1.587,20 euros	20,84 euros	20,62 euros
Grupo V (Equivalente a E/OAP)	1.566,74 euros	1.566,74 euros	18,68 euros	18,68 euros
				200.881

**Dirección General de Trabajo****Servicio de Promoción Laboral****ANUNCIO****37**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la entidad PREZERO, S.A., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo y con código de localizador BQ36NP86, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el Real Decreto 713 /2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo, así como el Reglamento Orgánico de la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo del Gobierno de Canarias, aprobado por el Decreto 9/2020, de 20 de febrero, (B.O.C. número 44, de 04/03/2020), esta Dirección General de Trabajo,

**ACUERDA:**

Primero. Inscribir el citado Convenio Colectivo en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de este Centro Directivo, y proceder a su depósito, con notificación a la Mesa Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

A veintiséis de octubre de dos mil veintitrés.

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, José Ramón Rodríguez Albertus.