



ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE SORIA

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

RESOLUCIÓN de 23 de noviembre de 2017, de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Soria, por la que se dispone el registro y publicación del texto del convenio colectivo para el personal laboral al servicio de la Mancomunidad "Tierras Altas de Soria" para el período 2017-2019.

Convenio o Acuerdo: Mancomunidad de Tierras Altas de Soria.

Expediente: 42/01/0016/2017.

Fecha: 23/11/2017.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Destinatario: Pedro Carlos Lafuente Molinero.

Código 42100072012017.

Visto el texto del Convenio Colectivo para el personal laboral al servicio de la Mancomunidad "Tierras Altas de Soria", suscrito de una parte por representantes de la Mancomunidad Tierras Altas de Soria y por la otra por los representantes de los trabajadores asesorados por miembros del sindicato U.G.T., y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apdos. 2 y 3 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, esta Oficina Territorial de Trabajo

RESUELVE:

Primero.- Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de este centro directivo, con el código 42100072012017, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

**CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL
AL SERVICIO DE LA MANCOMUNIDAD " TIERRAS ALTAS DE SORIA"
PARA EL PERÍODO 2017-2019.**

**CAPÍTULO PRIMERO
Disposiciones Generales**

Artículo 1º: Partes que lo conciertan.

El presente Convenio se establece entre los representantes de la Mancomunidad Tierras Altas de Soria y del personal laboral de la misma, y es concertado por las representaciones legítimas de ambas partes, de conformidad con las disposiciones vigentes.

Artículo 2º: Ámbito funcional, personal y territorial.

El presente Convenio tiene por objeto una regulación general de las materias que afectan a las condiciones de trabajo de todo el personal laboral al servicio de la Mancomunidad de Tierras Altas de Soria.

Artículo 3º: Ámbito temporal, vigencia, prórroga y denuncia.

El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente de su firma y se mantendrá hasta el día 31 de diciembre de 2019, aunque causará efectos desde el 1 de julio de 2017.



El Convenio se entenderá prorrogado por años naturales en sus mismos términos, salvo que medie denuncia en tiempo y forma por cualquiera de las partes firmantes. Dicha denuncia podrá formularse durante los dos últimos meses del período de su vigencia o mientras dure cualquiera de sus prórrogas, permaneciendo en vigor sus cláusulas normativas hasta la firma de un nuevo Convenio.

En el caso de denuncia, las partes se comprometen a iniciar las negociaciones para un nuevo Convenio en el plazo de dos meses después de aquella.

Artículo 4º: Comisión representativa.

Para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el art. 82.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, se designará una comisión representativa compuesta por dos representantes de la Mancomunidad Tierras Altas de Soria y dos por parte de los trabajadores.

Artículo 5º: Comisión Paritaria.

En el momento de la firma del presente Convenio se constituirá una Comisión Paritaria que tendrá como funciones propias las de aplicación, de interpretación y de vigilancia del cumplimiento del presente Convenio. Estará integrada por dos representantes de la Mancomunidad y dos representantes de los trabajadores. A sus reuniones podrán asistir asesores por cada una de las partes.

Los Acuerdos de la Comisión Paritaria tendrán la misma eficacia práctica, en materia de interpretación que lo pactado en el Convenio. Para la adopción de acuerdos se requerirá la aprobación de cada una de las partes.

La Comisión Paritaria se reunirá a petición de las partes, previa comunicación; será convocada por la Mancomunidad y deberá reunirse en un período máximo de 10 días desde la petición.

Esta Comisión Paritaria se regirá por el reglamento de régimen interno suscrito con los representantes de los trabajadores, que se realizará en el plazo de tres meses desde la publicación del convenio colectivo en el *Boletín Oficial de la Provincia de Soria*, dónde se establecerán los procedimientos y plazos de actuación de esta comisión.

Artículo 6º: Condiciones más beneficiosas, absorción y compensación.

Se respetan a título individual y colectivo las condiciones más beneficiosas que se tengan establecidas para el personal en el momento de la firma del presente Convenio, siempre y cuando globalmente consideradas superen las recogidas en el presente Convenio.

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor.

CAPÍTULO SEGUNDO

Condiciones retributivas.

Artículo 7º: Conceptos retributivos y sus cuantías.

El personal laboral de la Mancomunidad será remunerado de conformidad con el presente Convenio y las normas vigentes de aplicación.

Los conceptos retributivos se aplicarán con los mismos criterios que para el personal funcionario y serán los que siguen en los artículos siguientes.

Las cuantías retributivas, con carácter general, son las que se reflejan en el Anexo I.

Al trabajador se le proveerá mensualmente del documento individual justificativo de sus retribuciones.



Artículo 8º: Retribuciones básicas.

Las retribuciones básicas son las que retribuyen al personal en función de su clasificación profesional en su grupo de pertenencia y por su antigüedad. Dentro de ellas están el sueldo, los trienios y las pagas extraordinarias.

Se reconoce la antigüedad y abonar los trienios generados hasta ahora por el personal a partir del 1 de julio del presente ejercicio a razón de 30,04 € por trienio. A partir de esta fecha los siguientes trienios que se vayan generando se harán efectivos en el mes siguiente a su cumplimiento.

Las pagas extraordinarias serán dos al año que se abonarán en los meses de junio y diciembre. Cada una de ellas por el importe de una mensualidad de retribuciones básicas, de complemento de destino y de complemento específico.

Artículo 9º: Retribuciones complementarias.

Son las que retribuyen las características de los puestos de trabajo, la carrera profesional y el rendimiento o resultados alcanzados por el personal.

El personal laboral tendrá derecho a percibir, además de los complementos recogidos en el Anexo I, aquellos que figuren en la Relación de Puestos de Trabajo y en su caso, los complementos que se relacionan en los artículos siguientes.

Artículo 10º: Complemento de festividad.

Los trabajadores que presten servicios en sábados, domingos y/o festivos tendrán derecho a la percepción de 35 €. Dicho complemento se percibirá en el caso de que la jornada laboral coincida en más de tres horas con sábado, domingo o festivo. En caso de que la coincidencia en sábado, domingo o festivo sea inferior a 3 horas tendrán derecho a la percepción de la mitad de la cantidad estipulada.

Cuando el trabajo coincida con los días 24, 25, 31 de diciembre, 1 y 6 de enero el complemento a percibir será de 70 €.

Artículo 11º: Complemento de disponibilidad.

Para garantizar la correcta prestación de los servicios fuera de la jornada ordinaria de trabajo se exigirá, para la categoría de oficial primera conductor-servicios múltiples, tener disponibilidad horaria.

Dicha disponibilidad se repartirá en semanas alternas en función del número de plazas de dicha categoría. Esta disponibilidad se retribuirá con un complemento de 60 € por semana disponible.

Cuando de su asistencia se derive la solución del servicio requerido se añadirá, en concepto de productividad, otro complemento de 20 €.

Para la categoría de oficial primera conductor-servicios múltiples, la disponibilidad será de obligado cumplimiento durante todas las semanas de la temporada invernal, desde 15 de noviembre al 15 de abril.

Artículo 12º: Complemento de nocturnidad.

Cuando los trabajadores realicen sus funciones entre las 22.00 horas de la noche y las 08.00 de la mañana tendrán derecho a percibir una gratificación especial en concepto de nocturnidad de 15 €.

Dicho complemento se percibirá en el caso de que la jornada laboral coincida en más de 3 horas con el turno de noche. En caso de que la coincidencia con la jornada nocturna sea inferior a 3 horas tendrán derecho a la percepción de la mitad de la cantidad estipulada.



Artículo 13º: Horas extraordinarias.

Con carácter general se prohíbe la realización de horas extraordinarias con el límite de 80 al año previsto el artículo 35 del T.R.E.T. Sólo las estructurales y extraordinarias-excepcionales se compensarán en función de cuando hayan sido realizadas a razón de multiplicar el valor de la hora por las siguientes cuantías:

- De forma general a 1,75.
- Las efectuadas entre las 22,00 y las 8,00 a 2.
- Las efectuadas en sábados, domingos y festivos a 2.
- Las efectuadas en sábados, domingos y festivos entre las 22,00 y las 8,00 a 2,5.

Sólo podrán ser abonadas cuando por motivos de organización resulte imposible su compensación y/o siempre que se trate de supuestos excepcionales y/o urgentes para prevenir o paliar siniestros y por razones estructurales.

Artículo 14º: Incremento retributivo.

Tanto las retribuciones básicas como las complementarias se incrementarán anualmente, con carácter general, en el porcentaje previsto anualmente en los presupuestos generales del Estado.

Artículo 15º: Indemnización cambio de neumáticos.

Cuando los trabajadores acrediten la realización de 10.000 km con sus vehículos particulares en desplazamientos para desarrollar su trabajo se acuerda indemnizar a los mismos con 400 € para sustitución de neumáticos.

Artículo 16º: Indemnización seguro vehículo.

Ante la posibilidad de que los trabajadores puedan sufrir un accidente cuando utilicen su vehículo particular para desarrollar su trabajo se acuerda abonar a cada trabajador la cantidad de 110 € anuales para que puedan incrementar las coberturas de sus pólizas de seguro a todo riesgo.

CAPÍTULO TERCERO

Acceso, provisión y promoción profesional.

Artículo 17º: Clasificación de personal.

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, de acuerdo con la titulación que posea y el trabajo desarrollado para la Mancomunidad, se clasificará en uno de los siguientes grupos:

Grupo I. Dividido en dos subgrupos:

Subgrupo I-1: Titulados/as Superiores, con título superior o equivalente (Licenciado/a, arquitecto/a, Grado).

Subgrupo I-2: Titulados/as de Grado Medio con Título de Ingeniero/a Técnico/a, diplomado/a Universitario, Arquitecto/a Técnico.

Grupo II: Título de Técnico/a Superior.

Grupo III: Técnicos/as titulados, con titulación de B.U.P., Bachiller Superior, Bachiller-LOGSE, Formación Profesional de 2º Grado o equivalente, Técnico Medio, Acceso a la Universidad para Mayores de 25 años.

Grupo IV: Oficiales de 1ª, 2ª, con titulación de Graduado/a en Educación Secundaria-LOGSE, Graduado/a Escolar o Certificado de Estudios Primarios, Bachiller Elemental, Formación Profesional de 1º Grado o equivalente o categoría reconocida.

BOPSO-137-04122017



Grupo V: Personal no cualificado, con titulación de Certificado de Escolaridad o equivalente.

Estas titulaciones serán exigidas tanto en las pruebas de ingreso, como en las de promoción interna, en la forma permitida legalmente. No obstante, tanto para la promoción del grupo V al IV, como del IV al III, resultará equivalente a la titulación exigida, diez años de antigüedad dentro del mismo grupo o cinco años, más la superación del curso específico.

Las funciones propias de todas las categorías relacionadas en el Anexo I se recogen en la Clasificación Profesional de la Mancomunidad.

Artículo 18º: Relación de puestos de trabajo.

Con la aprobación del presupuesto anual la Mancomunidad aprobará la relación de puestos de trabajo. Las vacantes existentes deberán salir publicadas en la Oferta de Empleo Público en los tres meses siguientes a la aprobación del Presupuesto anual.

De las vacantes a cubrir indicadas, al menos el 50% deberán reservarse para promoción interna del personal, valorándose el período de permanencia en el puesto de trabajo y siempre que se reúnan los requisitos necesarios que se determinen en la convocatoria.

Artículo 19º: Selección del personal.

La selección, provisión y promoción del personal laboral se realizará siempre atendiendo a los principios de igualdad, mérito, capacidad, así como el de publicidad. La selección de personal temporal atenderá igualmente a los mismos principios salvo los supuestos de urgencia necesaria a través del ECYL. Previamente a la aprobación de las bases que deban regir las convocatorias y procesos de selección, provisión y promoción del personal, procederá la consulta a los representantes sindicales, que podrán hacerse oír o representar a través de sus asesores.

Artículo 20º: Participación sindical en tribunales.

En todos los tribunales de selección de personal, así como en las comisiones de valoración de méritos que se puedan constituir, tendrá derecho a formar parte de los mismos un representante del personal laboral con voz, pero sin voto, designado bien por el delegado de personal o bien por el sindicato al que pertenezca. Para ello la Mancomunidad dará traslado de la comunicación con la suficiente antelación.

CAPÍTULO CUARTO

Prestación de servicios, condiciones laborales, asistenciales y sociales.

Artículo 21º: De la organización del trabajo.

La organización del trabajo corresponde a la Mancomunidad, que la ejercerá por los órganos competentes en la materia, con sujeción al ordenamiento legal en vigor en general y en particular al T.R.E.T. y a los contratos de trabajo vigentes.

La racionalización del trabajo, tendrá entre otras, las siguientes finalidades:

1. Mejora de las prestaciones de servicios al ciudadano/a.
2. Simplificación del trabajo, mejora de métodos y procesos administrativos.
3. Establecimiento de plantillas de personal adecuadas y sujetas a las necesidades y competencias de la Mancomunidad.

Los/las representantes de los/las trabajadores/as, sin detrimento de las competencias organizativas aludidas, ejercerán funciones de propuesta e informe en esta materia.

Artículo 22º: Jornada de trabajo.

1. La jornada máxima anual y los días máximos de trabajo efectivo de los empleados públicos, serán el resultado de descontar a los 365 días que tiene el año natural (366 en años bisies-



tos) el total de sumar al número de domingos y sábados que concurren cada año, 14 festivos, 2 días por navidad (24 y 31 de diciembre), 22 días de vacaciones, y de multiplicar el resultado así obtenido por siete horas y treinta minutos de promedio diario de trabajo efectivo, en lo que se refiere a la jornada ordinaria.

2. La distribución de la jornada anual precitada podrá ser irregular, en función de las necesidades organizativas, si bien se respetará en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal establecidos legalmente con las salvedades, en su caso, establecidas en este acuerdo.

3. Se garantiza un descanso diario de 30 minutos, los cuales se computarán como tiempo efectivo de trabajo. Esta interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios, garantizándose en todo momento que las dependencias y servicios queden adecuadamente atendidos.

4. La jornada semanal para el personal de oficina se realizará, con carácter general, de lunes a viernes en régimen de horario flexible.

La parte principal, llamada tiempo fijo o estable, será de cinco horas diarias, que serán de obligada concurrencia para todo el personal entre las 09.00 y las 14.00 horas.

Excepcionalmente, y a los efectos de conciliación de la vida familiar y laboral, la parte fija del horario se podrá establecer entre las 9.30 y las 14.00 horas o entre 09.00 y las 13:30, recuperándose los 30 minutos durante la parte flexible del horario.

La parte variable del horario constituye el tiempo de flexibilidad del mismo. A efectos de su cómputo y recuperación será la diferencia entre la jornada que corresponda y las cinco horas diarias que constituyen la parte fija del horario.

La parte variable o flexible del horario se distribuirán a voluntad del trabajador y será la comprendida en los siguientes tramos horarios:

- Entre las 7.30 y 9.00 de lunes a viernes.
- Entre las 14.00 y las 21.00 de lunes a viernes.

La suma de la jornada desarrollada en el tiempo fijo o estable y la del tiempo flexible se controlará de forma mensual, cerrando los cuadrantes los días 25 de cada mes. El saldo resultante, negativo o positivo, se integrará en la bolsa de horas de cada trabajador, debiendo hacer uso de las horas excedidas o saldar las horas pendientes en los seis meses siguientes.

La jornada semanal para el personal de servicios múltiples se realizará, con carácter general, de lunes a viernes en régimen de horario flexible.

La parte principal, llamada tiempo fijo o estable, será de seis horas y media diarias, que serán de obligada concurrencia para todo el personal entre las 08.30 y las 15.00 horas.

La parte variable del horario constituye el tiempo de flexibilidad del mismo. A efectos de su cómputo y recuperación será la diferencia entre la jornada que corresponda y las seis horas y media diarias que constituyen la parte fija del horario.

La parte variable o flexible del horario se distribuirá a voluntad del trabajador y será la comprendida en los siguientes tramos horarios:

- Entre las 7.00 y 8.30 de lunes a viernes.
- Entre las 15.00 y las 21.00 de lunes a viernes.

No obstante, no podrán disponer de esta parte variable o flexible cuando por necesidades del servicio y en atención a la disponibilidad que se les exige, así se les requiera.

La suma de la jornada desarrollada en el tiempo fijo o estable y la del tiempo flexible se controlarán de forma mensual, cerrando los cuadrantes los día 25 de cada mes. El saldo resultante,



negativo o positivo, se integrará en la bolsa de horas de cada trabajador, debiendo hacer uso de las horas excedidas o saldar las horas pendientes en los seis meses siguientes.

El resto de personal vendrá sujeto a los horarios necesarios para la correcta prestación de los servicios, considerándose sus jornadas de carácter especial.

5. Los días 24 y 31 de diciembre de cada año tendrán la consideración de días asimilados a festivos y no laborables, y en consecuencia permanecerán cerrados los centros de trabajo, exceptuando aquellos servicios que por su naturaleza requieran de su prestación.

Cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable se procederá a fijar en el calendario laboral una minoración equivalente en la jornada a realizar de dos días compensatorios.

Asimismo, los trabajadores que, conforme a las excepciones citadas en el párrafo anterior, vengán obligados a prestar servicios los días 24 y 31 de diciembre, serán compensados con la correspondiente minoración de jornada en días equivalentes, que podrán disfrutar a lo largo de los seis meses inmediatamente posteriores.

6. Se entenderán por jornadas especiales aquellas no comprendidas en el número 4 de este artículo. Su especialidad deriva de su duración y de su distribución con respecto a la jornada de carácter general precitada en base a la existencia de determinadas condiciones en la prestación de servicios.

7. Encuentro en Tierras Altas. Todo el personal que asista a trabajar el día del Encuentro en Tierras Altas podrán disfrutar de 3 días laborables en compensación durante los seis meses siguientes a la celebración del mismo.

Artículo 23º: Vacaciones, permisos y licencias.

Se concederán asimismo las vacaciones, permisos y licencias en los términos establecidos en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Artículo 24º: Cursos de formación.

El personal laboral, al igual que los funcionarios, tendrán derecho a los permisos retribuidos suficientes para la realización de cursos de formación profesional, reciclaje o especialización. Dichos permisos serán concedidos por la Mancomunidad en función del interés de los cursos en relación con el puesto de trabajo o las necesidades de la Mancomunidad.

Artículo 25º: Incapacidad temporal.

Las prestaciones económicas en la situación de incapacidad temporal reguladas en este artículo serán las fijadas conforme a lo dispuesto en el art. 9 del Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad y en concreto las siguientes:

1. Contingencias comunes: En los supuestos de incapacidad temporal derivada de contingencia común, la Mancomunidad de Tierras Altas complementará la prestación abonada por la Seguridad Social según la siguiente escala:

- 3 primeros días: El 50 % de las retribuciones del mes anterior a la IT.
- Del 4 al 20: El complemento sumado a las cantidades que el empleado perciba de la seguridad social no superará el 75% o de las retribuciones del mes anterior.
- A partir del día 21: El 100% de las retribuciones que viniera percibiendo el mes anterior.



2. Contingencias profesionales: Se complementará desde el primer día de la incapacidad hasta el 100% de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior a causarse la incapacidad.

3. Supuestos de aplicación del complemento hasta el 100% de las retribuciones. La Mancomunidad determinará los supuestos que, con carácter excepcional y debidamente justificado se pueda complementar hasta alcanzar como máximo el 100% de las retribuciones que los empleados vinieran disfrutando en cada momento. A estos efectos, se considerarán en todo caso debidamente justificados los supuestos de hospitalización e intervención quirúrgica. La determinación de los supuestos en que con carácter excepcional y debidamente justificado se complemente la prestación en situación de IT, hasta alcanzar el 100% de las retribuciones, se determinarán por la Mancomunidad, a propuesta de la Comisión Paritaria.

Artículo 26º: Responsabilidad civil.

En los supuestos de responsabilidad civil del personal laboral de la plantilla por actuaciones en el ejercicio de su actividad laboral, en las que intervenga culpa o negligencia, la mancomunidad responderá de la cantidad con la que fuese sancionado. En tales casos, la Mancomunidad proporcionará al trabajador la asistencia letrada que fuere necesaria.

En aquellos casos en los que intervenga dolo o negligencia grave por parte del trabajador, La Mancomunidad podrá repetir la responsabilidad contra el trabajador causante de la misma.

Artículo 27º: Servicios auxiliares.

Aquellos trabajadores que por prescripción médica tengan disminuida su capacidad física para tareas de particular esfuerzo o penosidad propias de su puesto de trabajo, serán destinados a ocupar puestos de trabajo adecuados a sus posibilidades físicas, conservando las retribuciones correspondientes a su puesto de trabajo original.

Artículo 28º: Salud laboral.

La Mancomunidad establecerá las medidas necesarias de manera que sea respetada toda la normativa laboral en materia de prevención de riesgos laborales.

La Mancomunidad facilitará a sus trabajadores las prendas de trabajo necesarias para su función dentro del primer trimestre de cada año.

Artículo 29º: Jubilaciones.

La jubilación y el régimen jurídico será el establecido en la normativa general de la Seguridad Social.

El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio podrá acceder a la jubilación parcial en los términos y condiciones que establezca la normativa vigente.

CAPITULO QUINTO

Condiciones sindicales.

Artículo 30º: Derechos sindicales.

Los derechos sindicales del personal laboral de la Mancomunidad serán los establecidos en la vigente Ley Orgánica de Libertad Sindical, en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, demás normativa en vigor y lo establecido en el presente Convenio.

Artículo 31º: Secciones sindicales.

El conjunto de los afiliados a un mismo sindicato con representatividad entre el/los delegados de personal podrán constituir la Sección Sindical de dicho Sindicato en la Mancomunidad o; tal Sección Sindical podrá incluir tanto al personal funcionario como el personal laboral afi-



liado. Cada Sección Sindical podrá elegir entre sus afiliados a un Delegado Sindical, que representará los afiliados. El Delegado Sindical gozará de las mismas garantías que los Delegados de Personal.

Artículo 32º: Otros derechos sindicales.

En los locales de la Mancomunidad existirá un tablón de anuncios de dimensiones adecuadas para uso exclusivo de información sindical.

La asistencia de representantes sindicales y asesores a las reuniones de la Mesa de Negociación u otros órganos o reuniones en que sea convocado por la Mancomunidad, no tendrá efecto de descuento de las horas sindicales a que tengan derecho.

La utilización por parte de los Delegados de Personal de los créditos de horas sindicales bastará con comunicarla al Presidente o Secretario previamente, que dispondrán lo necesario de manera que no quede perjudicado este derecho.

Mientras no exista representante sindical electo del personal funcionario, si así lo expresa este personal, podrá ser representado por el Delegado Laboral y el sindicato al que represente o el delegado de la Sección Sindical.

CAPITULO SEXTO Régimen disciplinario

Artículo 33º: Normas generales.

Los/las trabajadores/as podrán ser sancionados de acuerdo con la graduación que de las faltas y sanciones se establecen en este capítulo. Toda sanción requerirá comunicación escrita al trabajador/a, haciéndose constar la fecha y motivo de la misma.

Artículo 34º: Clasificación de faltas.

Las faltas disciplinarias de los/las trabajadores/as, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser: leves, graves y muy graves.

Artículo 35º: Faltas leves.

Serán faltas leves las siguientes:

- a) La incorrección con el público y con los/las compañeros/as o subordinados/as.
- b) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
- c) La no-comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- d) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de 2 días en un mes.
- e) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días en un mes.
- f) El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.

Artículo 36º: Faltas graves.

Serán faltas graves las siguientes:

- a) La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados,
- b) El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio, salvo que constituya falta muy grave.
- c) La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.



- d) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas en materia de seguridad e higiene en el trabajo.
- e) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.
- f) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días al mes y menos de diez.
- g) La simulación de enfermedad o accidente.
- h) La connivencia en las faltas de otros trabajadores/as en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
- i) La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de los servicios.
- j) El ejercicio de actividades profesionales, pública o privada sin haber solicitado autorización o compatibilidad.
- k) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas leves, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
- l) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo.
- m) La evasión del control horario.

Artículo 37º: Faltas muy graves.

Serán faltas muy graves conforme establece el art. 95.2 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público:

- a) El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y al Estatuto de Autonomía de Castilla y León en el ejercicio de la función pública.
- b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.
- c) El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.
- d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos/as.
- e) La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.
- f) 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.
- g) El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.
- h) La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
- i) La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del Ordenamiento Jurídico.

BOPSO-137-04122017



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 de lugar a una situación de incompatibilidad.

o) La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales y de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.

p) El acoso laboral.

q) También serán faltas muy graves las que queden tipificadas como tales en Ley de las Cortes Generales o de la asamblea legislativa de la correspondiente Comunidad Autónoma o por los convenios colectivos en el caso de personal laboral.

Artículo 38º: Sanciones.

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

a) Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.
- Suspensión del derecho a concurrir a concursos de ascensos por período de uno a dos años.

c) Por faltas muy graves:

- Despido disciplinario que comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaban.
- Suspensión de empleo y sueldo con una duración máxima de seis años.

Artículo 39º: Expediente sancionador.

La imposición de sanciones al personal laboral requerirá la tramitación del oportuno expediente que seguirá los mismos trámites y comportará idénticas garantías que las que, en cada caso, sean de aplicación al personal funcionario.

Artículo 40º: Prescripción.

Conforme establece el art. 97 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, las infracciones muy graves prescribirán a los 3 años, las graves a los 2 años y las leves a los 6 meses; las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los 3 años, las impuestas por faltas graves a los 2 años y las impuestas por faltas leves al año.

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.

El de las sanciones, desde la firmeza de la resolución sancionadora.

Artículo 41º: Responsabilidad de superiores.

BOPSO-137-04122017



Boletín Oficial de la Provincia de Soria

Núm. 137

Lunes, 4 de diciembre de 2017

Los/las Jefes/as o superiores/as que toleren o encubran las faltas de sus subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la sanción que corresponda a la falta encubierta, en su grado máximo.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera:

En ningún caso lo establecido en el presente Convenio supondrá menoscabo respecto de condiciones más beneficiosas recogidas en disposiciones legales anterior o posteriores a su firma.

Segunda:

Para los contratos realizados en virtud específica de subvenciones o programas de otras Administraciones, las retribuciones se ajustarán en la medida de lo posible a la subvención recibida, atendiendo a las circunstancias de cada caso.

Tercera: Igualdad de oportunidades.

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad y, por el contrario, velar porque la aplicación de las normas laborales no incurran en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

Cuarta: Seguro de accidentes.

Todos los empleados de la Mancomunidad tienen derecho a un seguro de accidentes, con cobertura las 24 horas del día con inclusión del infarto de miocardio y cerebrovascular. La cobertura mínima en caso de caso de muerte, gran invalidez o incapacidad se fija en 60.000 €.

DISPOSICIONES FINALES

Primera: En todo lo no contemplado en el presente Convenio se estará a lo contemplado en la legislación vigente.

Segunda: La representación de la Mancomunidad cuenta con la pertinente autorización de la Asamblea que tiene aprobado el texto del Convenio y las retribuciones que en él se reflejan.

Tercera: De la firma y del contenido del presente Convenio se dará cuenta a la oficina pública a que hace referencia la Ley Orgánica de Libertad Sindical y se publicará, en su caso, en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

San Pedro Manrique, 28 de septiembre de 2017.– Por la Mancomunidad, (Ilegible). Por los trabajadores, (Ilegible). Ante mí, El Secretario, (Ilegible).

ANEXO I

Categoría	Grupo	Subgrupo	Nivel	Sueldo	Retribuciones mensuales		
					Un trienio	Complemento destino	Complemento específico
Gerente	I	I-1	24	1.120,15	30,04	588,75	323,19
AEDL	I	I-2	24	968,57	30,04	588,75	323,19
Monitor Socio-Deportivo	III		15	727,23	30,04	330,72	
Of. 1 Conductor-Serv. Múltiples	IV		18	605,25	30,04	398,74	278,69
Limpiador/a	V		13	553,96	30,04	297,37	224,88

Boletín Oficial de la Provincia de Soria



Lunes, 4 de diciembre de 2017

Núm. 137

Categoría	Grupo	Subgrupo	Nivel	Retribuciones paga extra			
				Sueldo	Un trienio	Complemento destino	Complemento específico
Gerente	I	I-1	24	691,21	30,04	588,75	323,19
AEDL	I	I-2	24	706,38	30,04	588,75	323,19
Monitor Socio-Deportivo	III		15	628,53	30,04	330,72	
Of. 1 Conductor-Serv. Múltiples	IV		18	599,73	30,04	398,74	278,69
Limpiador/a	V		13	553,96	30,04	297,37	224,88

Soria, 23 de noviembre de 2017.— Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, Noemí Molinuevo Estéfano. 2307

BOPSO-137-04122017