

Junta de Castilla y León

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LEÓN

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León, por la que se dispone la inscripción en el Registro y Depósito de Convenios Colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de Castilla y León (REGCON) y la publicación del Convenio Colectivo de la Mancomunidad de Municipios Agua del Bierzo (n.º Convenio 24003152011988).

Vista el acta de fecha 2 de junio de 2022 de firma del Convenio Colectivo de la Mancomunidad de Municipios Agua del Bierzo (n.º de Convenio 24003152011988) y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 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 (BOE 24.10.2015), en el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad (BOE 12.06.2010), en el Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (BOE 06.07.1995), en la Orden PRE/813/22, de 1 de julio, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León (BOCyL 05.07.22 y en el Decreto 8/2022, de 5 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Industria, Comercio y Empleo (BOCYL 06.05.2022).

Esta Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León acuerda:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro y Depósito de Convenios Colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de Castilla y León (REGCON), con comunicación a la Comisión negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

De conformidad con lo establecido en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (BOE 01.10.2015), frente a la presente Resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá presentarse recurso de alzada ante la Delegada Territorial de León de la Junta de Castilla y León. Dicho recurso habrá de presentarse en el plazo de un mes.

En León, a 28 de julio de 2022.—La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, P.S., la Secretaria Técnica (Resolución Delegación Territorial 14-02-2018), Mónica González Cañal.

CONVENIO LABORAL DE LA MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS AGUA DEL BIERZO

Son partes firmantes del presente Convenio Colectivo de empresa la “Mancomunidad de Municipios Agua del Bierzo” y la representación legal de los trabajadores de esta, partes legitimadas para su negociación y firma que se reconocen la legitimación y representación para la negociación del presente Convenio Colectivo, al amparo de los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo I.—Condiciones generales

Artículo 1.º.—Ámbito de aplicación

El Convenio se aplicará en el ámbito de todas las actividades y servicios que realice o preste la Mancomunidad de Municipios Agua del Bierzo en ejercicio de sus competencias.

Artículo 2.º.—Ámbito personal

El Convenio será aplicado a todos los trabajadores de la plantilla de la Mancomunidad que presten servicios para la misma como parte en un contrato de trabajo.

Artículo 3.º.—Ámbito temporal

El Convenio ha entrado en vigor con la votación del Acuerdo del órgano plenario de la Mancomunidad de aprobación del texto previamente aprobado por la Mesa Negociadora. El Acuerdo plenario mencionado tuvo lugar en la sesión de la Asamblea de Concejales celebrada el día 14 de junio de 2022.

El Convenio extenderá su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2023 y se entenderá prorrogado de año en año por tácita reconducción salvo denuncia formal por alguna de las partes con un mes de antelación.

Las determinaciones relativas a los derechos retributivos se complementan con una disposición adicional relativa a la consolidación de los incrementos de retribuciones aprobados por el órgano plenario de la Mancomunidad y aplicados a partir del 1 de enero de 2020.

Forma y condiciones de denuncia del convenio.

(I) La vigencia del Convenio Colectivo se prorrogará por períodos de un año si el Convenio no es denunciado con un mes de antelación al vencimiento de su eficacia temporal.

(II) La denuncia del Convenio deberá efectuarse a medio de documento escrito y deberá ser notificada a la otra parte.

(III) La parte que denuncie la vigencia del contrato expresará detalladamente en la comunicación la legitimación que ostenta y las materias que hayan de ser objeto de negociación en función de su iniciativa.

(IV) Esa misma parte cumplirá las obligaciones de comunicación a la autoridad laboral competente en relación con la negociación colectiva.

Plazo máximo para el inicio de la negociación.

(I) Denunciada la vigencia del Convenio, se procederá a constituir la Comisión negociadora en el plazo máximo de un mes a partir de la notificación.

(II) La parte que denuncie la vigencia del Convenio Colectivo deberá entregar a la otra parte una propuesta de Convenio dentro de la primera mitad del plazo de constitución de la Comisión negociadora.

(III) En la sesión de constitución de la Comisión negociadora se establecerá un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar en un plazo máximo de quince días a contar desde esa constitución.

(IV) La respuesta a la propuesta de Convenio deberá ser notificada dentro de la primera mitad del plazo de iniciación de la negociación si no lo hubiese sido en el momento de la constitución de la Comisión negociadora.

Plazo máximo para la negociación.

(I) El plazo máximo de negociación será de doce meses desde la constitución de la Comisión negociadora.

(II) Agotado el plazo de negociación sin acuerdo entre las partes negociadoras, éstas se someterán a un arbitraje dentro del Acuerdo Regional de Solución Extrajudicial de conflictos laborales. Dada la condición de Administración Pública de la Mancomunidad, el arbitraje será de naturaleza mixta: en derecho en las controversias o en las partes de la controversia cuya resolución dependa de la aplicación de normas imperativas aplicables a la Mancomunidad como normas no disponibles, y en equidad en las controversias o aspectos de la controversia que puedan ser identificados como un conflicto de intereses dentro de la legalidad.

(III) El Convenio Colectivo denunciado mantendrá su vigencia prorrogada hasta el dictado del laudo arbitral.

Artículo 4.º.—Revisión

La revisión salarial durante la vigencia del Convenio será la que se establezca en las leyes de Presupuestos Generales del Estado como aplicable a las entidades del Sector Público y a la masa salarial que esa misma legislación defina.

Las mejoras retributivas que con carácter básico se establezcan para todo el personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado, en los términos que las mismas establezcan, serán de aplicación al personal sujeto al presente Convenio, previo acuerdo de la Comisión paritaria.

Las cuantías retributivas que resulten de la aplicación del presente Convenio serán objeto de revisión si, en el ámbito del personal funcionario de la Administración de la Comunidad de Castilla y León o de su personal laboral, se produjera la restauración, total o parcial, de niveles retributivos que fueron reducidos por la legislación básica del Estado para el conjunto de los empleados del sector público. En tal supuesto, la revisión retributiva del personal laboral incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio alcanzaría una compensación equivalente en función del nivel retributivo que se recuperare, en cuyo caso la consolidación de dicha compensación equivalente se realizará a través de la Comisión paritaria

Artículo 5.º.—Vinculación a la totalidad

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible que, a efectos de su aplicación, será considerado globalmente.

La anulación por la Jurisdicción competente de alguno de los artículos del Convenio determinará la ineficacia sobrevenida del mismo a los efectos de la negociación de un nuevo Convenio y sin perjuicio de la aplicación provisional de las partes no anuladas de este Convenio.

Artículo 6.º.—Compensación y absorción

Las estipulaciones del Convenio afectan a la totalidad de las condiciones de trabajo de los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación y compensan y absorben aquéllas que, pudiendo ser consideradas como consolidadas a título individual y con causa tanto en el contrato de trabajo singular como en pacto colectivo que carezca de virtualidad normativa, ostenten aquéllos a título individual.

El Convenio sustituye a los convenios y pactos colectivos que han venido siendo aplicados en el ámbito de la Mancomunidad. En cuanto tales convenios y pactos tengan naturaleza normativa no serán considerados como fuente de condiciones de trabajo más beneficiosas a los efectos de su compensación y absorción, resultando inaplicables como consecuencia de su pérdida de vigencia con la entrada en vigor de este Convenio.

Las excepciones a este principio general de compensación y absorción y al régimen de consolidación de derechos se recogen en este Convenio Colectivo en sus disposiciones transitorias en relación en particular con la supresión del régimen de promoción económica del Convenio Colectivo que se deroga.

Artículo 7.º.—Garantía personal

Las condiciones de trabajo del artículo 6 párrafo 1º que, referidas a cada trabajador en el ámbito de aplicación del Convenio y consideradas en su conjunto, en condiciones de homogeneidad y en cómputo anual, sean más beneficiosas que las establecidas en el presente Convenio, serán respetadas con sujeción al principio de compensación y absorción del artículo inmediato anterior.

Las consolidaciones de derechos retributivos que quedarán sujetas a un régimen particular son las que se prevén en las disposiciones transitorias.

Artículo 8.º.—Sistema de fuentes

Será el que resulta del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público y del artículo 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo II.—Organización del trabajo

Artículo 9.º.—Competencia

La organización y racionalización del trabajo en sus distintos aspectos corresponde a la Mancomunidad de Municipios Agua del Bierzo de acuerdo con la Legislación vigente, respetando las normas y orientaciones de este Convenio.

Se regula en este Capítulo II la ordenación del tiempo de trabajo, y la Clasificación Profesional en el Capítulo III, con una Sección 2ª en este Capítulo II relativa a la formación en relación y como

antecedente de la posible movilidad funcional que resulta de la ordenación de la clasificación profesional.

Sección 1ª.— Tiempo de trabajo

Artículo 10.º.—Régimen de jornadas

La jornada máxima anual será el resultado de descontar a los 365 días que tiene el año natural (366 en años bisiestos) el total de sumar al número de domingos y sábados que concurran 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 de promedio diario de trabajo efectivo, en lo que se refiere a la jornada ordinaria y sin perjuicio del régimen de retén.

Esta jornada será de lunes a viernes de 08.00 a 15.00 horas con la aplicación del régimen de retén fuera de este horario.

Este horario no se aplicará al personal de depuradora sujeto a turnos.

A todos los efectos se considerará trabajo efectivo el prestado dentro del horario establecido por el órgano competente y el que corresponda por los permisos retribuidos, así como los créditos de horas retribuidos para funciones sindicales.

La distribución de la jornada anual precitada, en función de las necesidades organizativas de cada dependencia, podrá ser irregular, si bien respetando en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal establecidos legalmente con las salvedades, en su caso, establecidas en este Convenio.

Lo dispuesto en este artículo y su aplicación deberá serlo con cumplimiento de lo ordenado en la disposición adicional 144ª de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado de 2018.

Redes

El horario de trabajo del personal de Redes se distribuirá dentro de cada semana de lunes a viernes con un horario de 08.00 a 15.00 horas.

Los trabajadores en servicio de guardia o retén estarán localizados desde las 15.00 horas hasta las 08.00 horas del día siguiente de lunes a viernes y desde las 15.00 horas del viernes a las 08.00 horas del lunes inmediato posterior.

El trabajo de retén se considerará tiempo ordinario de trabajo en los supuestos llamados de 'primera solución' en los que consistiere en intervenciones, manipulaciones, comprobaciones — con la excepción de las de depósitos y niveles—, etc. que pudieren ser ejecutadas por el trabajador en el retén. Ello cuando no supongan trabajo material de reparación de averías. Tendrían la naturaleza de trabajo extraordinario estructural a los efectos de su retribución en los supuestos en los que la intervención del trabajador en retén concurriera con la de otro u otros trabajadores cuya intervención fuere requerida por la propia naturaleza de la causa determinante de la activación del retén, de forma que el régimen del tiempo de trabajo será el mismo para todos los trabajadores intervinientes.

Los trabajadores en servicio de guardia o retén conocerán los trazados de las redes y los puntos estratégicos para el corte de suministro ; realizarán las reparaciones de urgencia en el tiempo más breve posible y, en el caso de no poder ejecutar la reparación por falta de maquinaria o por causas mayores, cerrarán las llaves para evitar pérdidas de agua y avisarán al Encargado y/o Capataz.

Depósitos y depuradora

Los trabajadores en servicio en los Depósitos de la Mancomunidad trabajarán en régimen de turnos rotatorios.

Pausa como tiempo de trabajo efectivo

Se disfrutará de una pausa retribuida de 30 minutos computables como de trabajo efectivo, dentro de la jornada laboral. Estos treinta minutos se medirán de manera que el trabajador se encuentre al inicio y fin de la pausa en el punto de trabajo en el que se interrumpe la prestación o, en su caso y de haber terminado su trabajo en el punto en el que se inicia la causa, en el punto de trabajo en el que haya de realizar una nueva intervención. Esta interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios, garantizándose en todo momento que las dependencias y servicios queden adecuadamente atendidos.

Artículo 11.º.—Calendario laboral

En el mes de enero de cada año, se fijará, el calendario laboral estando a las fiestas nacionales y locales señaladas por los organismos competentes. Serán, en todo caso, jornadas festivas los

días 24 y 31 de diciembre. Si 24 y 31 de diciembre fueren domingo, los trabajadores tendrán dos días de permiso retribuido a disfrutar a partir de tales fechas.

Artículo 12.º.—Vacaciones

Todos los trabajadores disfrutarán de 22 días laborables de vacaciones al año, disponiendo de al menos 15 días en el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, fijándose los turnos para su disfrute en el mes de marzo.

A los efectos de la determinación de la duración de las vacaciones, los sábados serán considerados días no laborables.

Se aplicará la disposición adicional decimocuarta del Estatuto Básico del Empleado Público atribuyendo a los trabajadores de la Mancomunidad un máximo de cuatro días laborables de vacaciones adicionales en función de criterios de antigüedad. Por consiguiente, los trabajadores de la Mancomunidad disfrutarán de los siguientes días adicionales de vacación:

15 años de antigüedad.- 1 día adicional

20 años de antigüedad.- 2

25 años de antigüedad.- 3

30 años de antigüedad.- 4

La retribución se calculará sobre todos los conceptos salariales establecidos en la tabla salarial de este Convenio más la antigüedad.

Sección 2ª. - Formación

Artículo 13.º.—Formación

La Mancomunidad de Municipios Agua del Bierzo estudiará la posibilidad de organizar cursos de capacitación profesional para asegurar la estabilidad del empleado con el fin de su adaptación a las modificaciones técnicas que puedan operarse en sus puestos de trabajo, directamente o en concierto con centros reconocidos oficialmente,

Para ello los empleados podrán asistir a los mismos con los siguientes beneficios:

a. - Cuando el curso pueda realizarse en régimen de plena dedicación y esta medida resultase más conveniente para la organización del trabajo, la Mancomunidad de Municipios Agua del Bierzo podrá concretar con el empleado la concesión de un permiso de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo y percibo de haberes, así como los gastos ocasionados por matrícula, y si el curso tuviera lugar en localidad distinta a la Mancomunidad tendrá derechos además a dietas y gastos de viaje.

b. - Cuando la asistencia al curso pueda ser compatible, con la prestación del trabajo, se facilitará a los empleados la asistencia al mismo, a cuyo efecto se adaptará la jornada de trabajo siempre que las necesidades del servicio y organización del trabajo lo permitan, con derecho en este caso a gastos de matrícula.

El Presidente será quien determine la forma de acceso y estudie y planifique todo lo relacionado en el presente artículo.

La movilidad entre las Áreas funcionales tendrá lugar con la formación de los trabajadores afectados para el correcto cumplimiento de los requerimientos funcionales de los diferentes puestos de trabajo.

Capítulo III.—Clasificación profesional

Artículo 14.º.—Clasificación por permanencia

El personal de la Mancomunidad se clasificará según el carácter de su permanencia en la misma conforme a lo establecido en las normas legales que regulan las modalidades de contrato de trabajo.

Artículo 15.º.—Clasificación funcional

El personal a que afecta el presente Convenio se clasificará teniendo en cuenta las funciones que realiza, en los siguientes grupos:

Grupo 1.- Personal titulado y técnico.

Grupo 2.- Personal no titulado.

Grupo 1.-

General

1. Funciones con o sin responsabilidad de mando con un alto grado de autonomía e iniciativa que suponen tareas complejas con un importante contenido de actividad intelectual y/o técnico y/o de interrelación humana.

2. Formación

Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a títulos universitarios de primer ciclo o estudios universitarios de grado medio, completada o a completar con una formación específica en el puesto de trabajo, sin perjuicio de las adaptaciones que procedan al régimen vigente de titulaciones adaptado al sistema europeo de titulaciones, en relación con el que la titulación de referencia lo sería a nivel de grado

En el supuesto de la asunción de responsabilidades de organización y dirección de áreas funcionales con responsabilidades de mando y dirección de personas o equipos:

1 Funciones que suponen la realización de tareas técnicas, complejas y heterogéneas que integran responsabilidades sobre planificación, organización, dirección y coordinación, con objetivos globales definidos y amplio grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. También aquellas que pueden comportar una responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales a partir de directrices generales de carácter amplio. Todo ello con responsabilidad de mando y dirección de personas o equipos.

2 Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a títulos universitarios de primer ciclo, o estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a títulos universitarios a nivel de grado en el sistema vigente de titulaciones, completados con una formación específica en el puesto de trabajo

En cualquiera de los supuestos contemplados se incluyen las funciones correspondientes a la titulación específica de contratación en el procedimiento de ingreso en la condición de empleado público, referido ello a la titulación relativa al requisito de participación y la que haya podido ser tomada en consideración como mérito en la posible fase de concurso del procedimiento.

Grupo 2.-

1. El grupo profesional subsume diferentes grados de iniciativa y responsabilidad que definen las diferencias entre las categorías profesional que integra.

Incluye:

a) Funciones de mando y organización de trabajos que no implican un alto grado de autonomía e iniciativa en relación con tareas complejas que incorporen contenidos de actividad intelectual y/o técnico y/o de interrelación humana propios de formaciones ajenas a las consideradas para este grupo.

b) Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo instrucciones específicas o procedimientos de actuación instaurados y consolidados en la actividad de la empresa, con o sin supervisión directa y que normalmente exigen conocimientos profesionales y aptitudes prácticas en relación con los que resulta limitada la responsabilidad funcional aun sin una supervisión directa o sistemática ; siendo tareas que consisten en la ejecución de operaciones que, aún en el caso de que se realicen bajo instrucciones específicas, requieran cierta iniciativa y adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y que pueden tener encomendada la supervisión directa del trabajo realizado por sus colaboradores o colaboradoras.

c) Tareas como las descritas en la letra b) precedente mas con supervisión directa.

2. – Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, correspondientes a los niveles de Graduado Escolar o Enseñanza Secundaria Obligatoria (E.S.O.), formación profesional de grado medio o de primer grado o certificado de profesionalidad equivalente, completada con formación específica en el puesto de trabajo

La implicación funcional del uso de vehículos y/o maquinaria que requieran permisos administrativos de conducción de vehículos a motor o certificaciones de acreditación profesional determinará el requisito en materia de formación relativo a la titularidad de tales permisos.

Artículo 16.º.-Áreas funcionales y categorías profesionales

Con la finalidad de definir la estructura del sistema de clasificación profesional y sin perjuicio del régimen de movilidad dentro de los grupos antes considerados, con sujeción a las limitaciones definidas por el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, se consideran en este Convenio Colectivo las siguientes Áreas funcionales, identificadas a partir de la propia estructura de la actividad de la Mancomunidad de Municipios:

1) Área 1: de Redes.

2) Área 2: de Planta de Tratamiento de Agua Potable (ETAP)

Las categorías profesionales dentro de los grupos profesionales considerados son:

Grupo 1.–

Responsable de Área

Área 1 (Redes).– No se contempla categoría de referencia para esta Área.

Área 2 (ETAP).– Incluye, sin perjuicio de otras acordes con la definición del grupo y los requerimientos del Área y con las habilitaciones propias de las titulaciones de acceso como requisito y mérito valorado, las funciones de:

Planificar, organizar y supervisar las actividades del laboratorio, asegurando la implantación del sistema de calidad y cumplimiento de las normas obligatorias de la calidad del agua potable, para controlar los procesos de tratamiento de agua potable y los procesos de depuración de sub-producto.

Coordinar acciones en materia de calidad del agua de laboratorio con la Planta de Agua Potable (ETAP).

Establecer comunicación y coordinación con los clientes, ya sean internos o externos para el servicio de análisis del laboratorio.

Elaborar informes técnicos en lo que se refiere a la calidad de agua.

Supervisar y autorizar información del laboratorio relacionada con la calidad del agua y los resultados análisis.

Informar de la calidad del agua en SINAC para la comunicación de la calidad del agua a todos los ciudadanos.

Generar información gerencial referente a la calidad del agua a nivel de fuentes, procesos y redes de distribución para la obtención de indicadores que permitan identificar medidas preventivas y/o correctivas para mantener o restablecer la calidad del agua.

Administrar las operaciones técnicas y administrativas de la provisión y gestión de los recursos necesarios para asegurar la operatividad del laboratorio.

Gestionar las compras de los materiales, equipo y productos químicos necesarios para la operatividad del laboratorio.

La operación y mantenimiento integral de las instalaciones a su cargo, con realización de reparaciones con personal propio.

Asegurar el cumplimiento de la normativa de seguridad y salud laboral, ambiental y calidad de las instalaciones.

Elaboración de pliegos de prescripciones técnicas y solicitud de presupuestos necesarios para el mantenimiento de las instalaciones.

Seguimiento y control de los trabajos realizados por empresas externas.

Organización de las tareas del personal a su cargo, a través de un plan de mantenimiento preventivo, predictivo y de mejora de las instalaciones de ETAP y bombeos

Elaboración de informes de estado de las instalaciones según requerimientos de la empresa, así como proponer mejoras en las mismas.

Programación y gestión del SCADA

Programación de los logs de control de los bombeos.

Gestión de los residuos propios de la ETAP

Grupo 2.– Categorías ordenadas jerárquicamente en el caso de las de Capataz, Oficial y Peón Especialista, y directamente a la de Capataz la de Lector.

Capataz.– Responsabilidad directa y coordinación de los trabajos de explotación y mantenimiento de las instalaciones propias del Área de Redes con la programación del trabajo a ejecutar. Dentro del Área de Redes.

Oficial. - Son responsables directos de la ejecución de los trabajos de explotación y mantenimiento de las instalaciones del Área funcional de destino y exteriores, ejecutando el trabajo directamente con la colaboración en su caso del personal de la categoría inferior. Ejecutan los trabajos de mantenimiento necesarios en las instalaciones, así como los de pequeñas obras nuevas. Ejecutan operaciones de comprobación y utilizarán la maquinaria, equipos y utensilios necesarios para el desempeño de sus funciones., que requieren permisos y capacitaciones profesionales de las que deberán ser titulares y mantener vigentes.

Peón especialista. – Quienes, sin un dominio total y completo de las funciones y trabajos de explotación y mantenimiento de las instalaciones del Área funcional de destino y exteriores pero con conocimientos teóricos y prácticos elementales, realizan funciones de cuidado y mantenimiento en las instalaciones y dependencias bajo instrucciones precisas y en su caso supervisión de los oficiales. Son tareas fundamentales de esta categoría la realización directa de las operaciones propias de la explotación y mantenimiento de las instalaciones, el auxilio al Capataz y al Personal Oficial en los trabajos y operaciones que éstos realicen. Vigilará el buen funcionamiento de las instalaciones y servicios, atendiendo aquellas reparaciones que no exijan especial cualificación técnica. Atenderá el buen orden del espacio exterior. Tomará nota y dará cuenta a sus superiores de cuantas anomalías e incidencias observen. Recibirá instrucciones y apoyos precisos de un superior jerárquico cuando tenga lugar una prestación de servicios sin la presencia física simultánea de éste.

Lector.– Ejecutan operaciones repetitivas o simples relativas a la de toma de datos para la confección de la facturación de suministros y servicios a los usuarios, así como la revisión de lecturas ante sospechas de fraude, avería o simple error de lectura, contactar con los usuarios para informar de incidencias en la lectura, informar sobre averías detectadas y reparar en su caso averías de llaves de paso y contadores que no requieran intervención mayor propia de las demás categorías.

Las divisiones funcionales u orgánicas dentro del mismo grupo profesional no supondrán un obstáculo a la movilidad funcional. En todo caso, la referida movilidad se producirá dentro del grupo, con el límite de la idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas que se encomienden a la persona trabajadora en cada puesto de trabajo, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos simples de formación y adaptación. Se estará a la regulación general de los supuestos de ejecución de trabajos de superior o inferior categoría profesional con exclusión del régimen de ascenso automático al establecerse los procedimientos de ingreso libre y de promoción interna para el acceso a una categoría profesional superior.

Artículo 17.º.–Selección: ingreso libre y promoción interna

El ingreso en la plantilla de la Mancomunidad y las contrataciones de duración determinada se producirán con aplicación de la legislación básica en la materia.

La cobertura de plazas vacantes en la Mancomunidad tendrá lugar de forma preferente con la tramitación de procedimientos de promoción interna entre los trabajadores fijos de la plantilla con la categoría profesional inmediata inferior a la correspondiente a las vacantes en cuestión con sujeción a los requerimientos de acceso al empleo público compatibles con el propio alcance de la promoción interna. Esta preferencia en el régimen de cobertura no será aplicada a las categorías de Responsable y Capataz.

La contratación laboral fija de personal habrá de producirse en procedimiento selectivo en el que se formará una bolsa de contratación con los aspirantes que aprueben el proceso selectivo y no resulten adjudicatarios del o de alguno de los contratos ofertados, referida a la categoría profesional ofertada. El orden de prioridad en la bolsa de contratación será el que resulte de las puntuaciones obtenidas por los aspirantes. En los supuestos de cobertura de plazas que hayan sido objeto de provisión interina y de darse el caso de la cobertura interina de un número mayor de plazas que el que resulte ofertado, el orden de cese del personal interino vendrá determinado por la preferencia de mantenimiento de quienes se hayan incorporado a la bolsa de empleo participando en el proceso selectivo del que resulte y por el orden de menor a mayor puntuación dentro de la misma.

La contratación laboral se realizará con sujeción a las diferentes modalidades de contratación previstas en la legislación vigente y tendrá un período de prueba.

1) Las personas trabajadoras de nuevo ingreso, cualquiera que sea la modalidad contractual, podrán ser objeto de un período de prueba siempre que se pacte por escrito, cuya duración máxima será:

- a. Grupo 1: Seis meses.
- b. Grupos 2: Tres meses.

2) Durante el período de prueba la resolución del contrato podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes sin necesidad de alegar causa justificativa ni respetar plazos de preaviso, y en ningún caso dará derecho al trabajador a recibir indemnización compensatoria alguna.

3) Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados como antigüedad en la empresa.

4) Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento, y en general, cualquier suspensión del contrato durante el período de prueba interrumpirá el cómputo del mismo.

Capítulo IV.—Relaciones sociales y humanas.

Artículo 18.º.—Permisos retribuidos

Se aplicarán a los trabajadores de la plantilla de la Mancomunidad las determinaciones de los artículos 48 y 49 del Estatuto Básico del Empleado Público y su disposición adicional 13.

Artículo 19.º.—Subsidios económicos e indemnizaciones complementarias

Cuando los trabajadores de la Mancomunidad se encuentren en situación de incapacidad temporal, la Mancomunidad completará la diferencia existente entre las prestaciones de la Seguridad Social por dicho concepto y el salario percibido por el trabajador. Se pagará el complemento desde el primer día de la incapacidad temporal.

1.º.—Cuando la contingencia causante de la incapacidad temporal fuere una contingencia profesional.

2.º.—En los supuestos en que la contingencia causante sea de naturaleza común y dé lugar a la hospitalización del trabajador.

3.º. — En los demás supuestos en que la contingencia causante sea de naturaleza común y que hayan sido considerados a estos mismos efectos de mejora voluntaria de Seguridad Social en las Instrucciones de la Viceconsejera de Función Pública y Gobierno Abierto de la Junta de Castilla y León de 29 de noviembre de 2017.

En los demás supuestos de incapacidad temporal se pagará el complemento a partir del 7º día de la situación de incapacidad temporal -incluido- hasta la extinción de esta situación el día natural 545 desde la baja médica.

El complemento se calculará de acuerdo con lo dispuesto en esas mismas Instrucciones de la Viceconsejería de Función Pública y Gobierno Abierto de la Junta de Castilla y León de 29 de noviembre de 2017.

Se mantendrá en vigor y la Mancomunidad abonará la prima de la correspondiente póliza para asegurar los riesgos de invalidez permanente absoluta o muerte de cada uno de los trabajadores en los supuestos de accidente de trabajo y enfermedad profesional, entendiéndose este según el concepto establecido en el artículo 156 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. La cuantía será de 60.000 euros en caso de fallecimiento del trabajador y la cantidad de 60.000 euros en caso de invalidez permanente absoluta.

Artículo 20.º.—Ayuda en caso de fallecimiento

Con independencia de las prestaciones que contemplen las disposiciones vigentes y que pudieran corresponderle al cónyuge e hijos del trabajador que fallezca estando en activo, la Mancomunidad le abonará en concepto de ayuda el importe de dos mensualidades que incluirán todos los conceptos.

Artículo 21.º.—Anticipos

Todo el personal de la plantilla de la Mancomunidad de Municipios podrá solicitar y obtener -acreditando su necesidad- de aquélla un anticipo sin interés equivalente a cuatro mensualidades de sus retribuciones.

En los supuestos de contratos de trabajo de duración determinada, el importe del anticipo tendrá el límite de la duración del contrato pendiente de vencimiento en la fecha del reconocimiento del derecho.

La amortización de dicho anticipo se efectuará en veinticuatro mensualidades y solo se podrá conceder cuatro veces al año y a distintos trabajadores, quienes no podrán optar a uno de los anticipos hasta la amortización del que pudiera habérseles otorgado con anterioridad.

En los supuestos de contratos de trabajo de duración determinada, el plazo de reintegro será el de la vigencia del contrato que resulte pendiente a la fecha del reconocimiento del derecho en el supuesto de que sea interior a veinticuatro meses. En los supuestos en los que la vigencia del contrato no pueda ser concretada se estará al plazo de veinticuatro meses mas con vencimiento del principal pendiente de devolución en el mismo momento de la extinción del contrato a los efectos de su compensación con la liquidación del contrato o de su reintegro, de no ser suficiente, en el plazo de un mes

Artículo 22.º.—Excedencias

Se estará a lo dispuesto en el título VI del Estatuto Básico del Empleado Público en cuanto resulte compatible con el Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo V.—Condiciones económicas

Artículo 23.º.—Salario base

Se considera retribución mínima de Convenio el salario o el sueldo base que para grupo profesional y categoría figura en el Anexo correspondiente.

Artículo 24.º.—Complemento de antigüedad

Este complemento consiste en la percepción de una cantidad por cada trienio y cuya cuantía será el 5% del salario base establecido. Si el trienio se cumple en la 1ª quincena del mes, se empezará a percibir el valor del trienio desde el primer día del mismo mes; si se cumple en la 2ª quincena, se empezará a percibir desde el primer día del mes siguiente.

Artículo 25.º.—Complemento de puesto de trabajo

1.º.—Nocturnidad.- El personal con destino en la Planta Depuradora de la Mancomunidad percibirá la cantidad expresada en la tabla salarial en concepto de nocturnidad y en relación con la parte del trabajo nocturno correspondiente a su régimen de turnos. No se establece otro plus de nocturnidad, sin perjuicio de las determinaciones propias del régimen de retén. Esta cantidad se percibirá en cada una de las doce mensualidades.

2.º.—Turnicidad.- Se establece un plus por la cantidad expresada en la tabla salarial para los empleados que realicen su jornada laboral ordinaria a turnos. Esta cantidad se percibirá en cada una de las 12 mensualidades.

3.º.—Servicio de Retén.- El personal que realice las correspondientes guardias semanales y festivas (retén) percibirá una gratificación cuya cuantía será la expresada en la tabla salarial en cómputo anual y mensual por las semanas de guardia, incluidos los domingos, que le corresponda hacer durante el año. La guardia o retén determina que el trabajador se quede disposición de la Mancomunidad para atender en un tiempo razonable de respuesta las averías que se produzcan. Se estará a lo dispuesto en el artículo 10 en lo relativo a la determinación del régimen de retenes. El régimen de puesta a disposición lo es en tanto que compatible con lo dispuesto en el artículo 2 de la Directiva 2003/88/UE, y sólo determina las condiciones de respuesta en un período de tiempo razonable a las incidencias que se produzcan durante la guardia.

Artículo 26.º.—Complementos por calidad y cantidad de trabajo

1.º.—Plus de asistencia.- Este plus se devengará por mensualidades siendo su cuantía la expresa en la tabla salarial.

2.º.—Plus de mérito personal.- Tiene por objeto premiar la constancia y dedicación al trabajo. Todos los trabajadores percibirán con cada una de las mensualidades la cantidad que a cada uno le corresponda según su categoría y que se expresa en la tabla salarial

3.º.—Horas extraordinarias.- Queda suprimida la realización de horas extraordinarias. Las partes firmantes acuerdan que únicamente se realizarán aquellas horas extraordinarias que sean imprescindibles y por ello solo podrán realizarse las siguientes:

A) Horas extraordinarias por pérdidas imprevistas, periodos punta de producción, ausencias imprevistas y otra circunstancia de carácter estructural derivada de la naturaleza de la actividad.

B) Horas extraordinarias necesarias para prevenir o reparar siniestros, riesgos de pérdidas de materias primas u otros daños extraordinarios y urgentes.

C) El valor de la hora extraordinaria será igual al valor de la hora ordinaria incrementado en un 75%, si se opta por la compensación económica. Si se compensa con periodo de descanso, el incremento será del 100%. Las horas trabajadas en periodos nocturnos y durante los domingos y festivos, se compensarán como el abono de una hora ordinaria y otra de descanso.

Artículo 27.º.—Complementos de vencimiento periódico superior al mes

Todo el personal percibirá tres gratificaciones extraordinarias con los siguientes periodos de devengo:

A) Paga de abril.- Se abonará con la mensualidad de marzo, devengándose en función del tiempo trabajado en los 12 meses anteriores a su percepción, según tabla salarial pactada en el año en curso.

B) Paga de julio.- Se abonará con la mensualidad de junio y se devengará en función del tiempo trabajado en el primer semestre del año actual.

C) Paga de diciembre.- Se abonará con la mensualidad de diciembre y se devengará en función del tiempo trabajado durante el segundo semestre del año actual.

El importe de las pagas extraordinarias será el de una mensualidad de salario base, plus de asistencia, antigüedad y plus de mérito personal.

Artículo 28.º.—Dietas y desplazamientos

Las dietas se abonarán en el supuesto de salir del ámbito territorial de la Mancomunidad, en la siguiente cuantía:

A) Dieta completa: 36,06 euros

B) Media dieta: 18,03 euros

Cuando las cantidades sean insuficientes por la naturaleza del desplazamiento, se adoptará la fórmula de gastos a justificar.

Artículo 29.º.—Premio de vinculación

Se establece un premio de vinculación consistente en una mensualidad de su retribución total a todos los trabajadores que cumplan 20 años de servicio en la Mancomunidad.

En caso de jubilación del trabajador, que no tenga 20 años de servicio, se abonará la mensualidad referida si al menos ha prestado 15 años.

Artículo 30.º.—Jubilación especial a los 64 años

Habiéndose examinado los posibles efectos positivos, que sobre el empleo es susceptible de generar el establecimiento de un sistema que permita la jubilación con el 100% de los derechos pasivos de los trabajadores, al cumplir los 64 años y la simultánea contratación por parte de la Mancomunidad de desempleados registrados en la Oficina de Empleo, en número igual al de jubilaciones anticipadas que se pacten por cualesquiera de las modalidades vigentes en la actualidad. Se exceptúan las contrataciones a tiempo parcial con un periodo mínimo de duración, en todo caso superior al año y tendiendo al máximo legal preceptivo.

La Mancomunidad de Municipios del Agua del Bierzo facilitará la jubilación parcial de los trabajadores de su Plantilla de acuerdo con los requerimientos propios de la organización del trabajo y sin perjuicio de la aplicación de la legislación en cada momento vigente sobre el acceso a la acción protectora en materia de jubilación dentro del Régimen General de la Seguridad Social.

Capítulo VI.—Régimen disciplinario.

Artículo 31º

Sin perjuicio de la aplicación del artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, el régimen disciplinario del personal laboral al servicio de la Mancomunidad se regirá por lo dispuesto en el título VII del Estatuto Básico del Empleado Público en lo relativo a la definición de la responsabilidad disciplinaria, a la regulación del ejercicio de la homónima potestad y de su procedimiento y régimen de medidas cautelares, a la tipificación de infracciones disciplinarias, a la determinación de las sanciones de posible imposición y a la prescripción de infracciones y sanciones.

Son faltas disciplinarias muy graves las así definidas en el Estatuto Básico del Empleado Público y en la Ley autonómica 7/2005, de 24 de mayo, de Función Pública de Castilla y León.

Serán faltas disciplinarias graves y leves las así definidas en la Ley autonómica 7/2005, de 24 mayo, de Función Pública de Castilla y León.

Capítulo VII.—Garantías sindicales.

Artículo 32.º.—Derechos sindicales

Los representantes de los trabajadores tienen atribuidas las funciones y gozarán de las garantías sindicales que establece el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 33.º.—Horas de crédito

Los representantes de los trabajadores dispondrán de un crédito de 15 horas mensuales remuneradas para realizar funciones sindicales o la representación del personal en los términos legalmente establecidos.

Artículo 34.º.—Realización de Asambleas fuera de las horas de trabajo

Podrán ser convocadas Asambleas, fuera de las horas de trabajo, por los Delegados de Personal, los Delegados Sindicales o siempre que así lo manifieste el 20% de la Plantilla de la Mancomunidad.

La solicitud de celebración de estas Asambleas se dirigirá a la Presidencia de la Mancomunidad, con 24 horas de antelación.

Capítulo VIII.—Seguridad e higiene en el trabajo

Artículo 35.º.—Revisión médica

Todos los trabajadores, con independencia de su categoría profesional, antes de su admisión serán sometidos a reconocimiento médico. Se practicarán revisiones anuales a todos los trabajadores

y semestrales en aquellos trabajos que comporten riesgos especiales por su penosidad o toxicidad. Los reconocimientos médicos serán obligatorios para los trabajadores de la empresa en los supuestos del artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

Artículo 36.º.-Ropa de trabajo

La Mancomunidad dotará a los trabajadores de las siguientes prendas de trabajo:

- 2 trajes de faena anuales.
- 1 traje de agua.
- 1 par de zapatos de seguridad para verano.
- 1 par de botas de agua para invierno.
- 1 prenda de abrigo cada tres años.

El tipo y forma de tales prendas podrán variarse en consideración a la función que realiza el trabajador.

Capítulo IX

Artículo 37º .- Acuerdos sobre solución extrajudicial de conflictos laborales

1. Las partes firmantes convienen la adhesión al III Acuerdo Interprofesional sobre Procedimiento de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León y determinados Aspectos de la Negociación Colectiva en Castilla y León publicado en la edición del BOCyL del día 23 de noviembre de 2015. Esta adhesión tendrá el efecto de la aplicación del Acuerdo Interprofesional en los supuestos en los que el mismo carezca de la virtualidad propia de una eficacia general dentro del ámbito territorial de aplicación.

2. A los efectos del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y para el supuesto de la finalización del período de consultas sin acuerdo entre las partes en el mismo, no procederá el planteamiento de la controversia ante la Comisión paritaria del Convenio. Las partes deberán recurrir a los procedimientos establecidos en el III Acuerdo Interprofesional mencionado en el apartado anterior

3. Cualquiera de las partes intervinientes en el período de consultas podrá promover los procedimientos de conciliación mediación regulados en el III Acuerdo Interprofesional y con aplicación de este. Para el supuesto de la terminación del procedimiento de conciliación mediación sin un Acuerdo entre las partes, se dispone en este Convenio que será el procedimiento arbitral regulado en tal III Acuerdo interprofesional el que seguirá al procedimiento terminado para su decisión en equidad, pudiendo promoverlo formalmente cualquiera de las partes en el procedimiento de conciliación mediación a su terminación.

Artículo 38.- Comisión paritaria

1. La Comisión negociadora del Convenio Colectivo se constituye como Comisión paritaria a los efectos del artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Será preceptiva la intervención de la Comisión paritaria para el conocimiento y resolución de todas las cuestiones relativas a la interpretación y aplicación del Convenio Colectivo.

3. Podrá promover la intervención de la Comisión paritaria en relación con la interpretación y aplicación del Convenio Colectivo cualquier parte legitimada para el ejercicio de una acción de conflicto colectivo que implique la deducción de pretensiones que requieran la interpretación de las normas del mismo, siendo suficiente a estos efectos la notificación de la promoción a cualquiera de los integrantes de la Comisión paritaria que, con motivo de esa notificación, procederá a la convocatoria de la Comisión paritaria a los efectos de su reunión y pronunciamiento en un plazo de siete días naturales.

4. De no alcanzarse un acuerdo en el ámbito de la Comisión paritaria en el plazo que ha sido mencionado, quedará abierta la vía judicial, sin perjuicio del previo procedimiento de conciliación/mediación regulado en el III Acuerdo Interprofesional de referencia y, en su caso, en los Acuerdos de desarrollo o modificación que puedan ser aprobados, cuando así fuese preciso.

5. Además de las anteriormente mencionadas, son funciones específicas de la Comisión paritaria las siguientes, amén de las que de mutuo acuerdo puedan establecerse por acuerdo en su seno:

1. Las ya mencionadas y relativas a la interpretación y aplicación del Convenio Colectivo.
2. La intervención preceptiva y previa en los conflictos de carácter colectivo que puedan suscitarse en su ámbito de aplicación en relación con la interpretación y aplicación del Convenio Colectivo o cualesquiera otras normas jurídicas.

3. Desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias conducentes a la aplicación del Acuerdo Nacional de Formación Continua

6. La Comisión paritaria se reunirá por convocatoria de cualquiera de sus integrantes en el plazo de dos días desde la notificación de aquélla. La sesión tendrá lugar, en defecto de acuerdo entre los miembros de la Comisión, a las 16.30 horas del segundo día del plazo.

Disposición adicional primera.

La Mancomunidad de Municipios Agua del Bierzo aplicará con carácter preferente y dentro de los límites legales el sistema de promoción interna para la provisión de las plazas vacantes de su Plantilla de personal, sistema en el que participará el personal fijo de la plantilla.

Disposición adicional segunda.

Sin perjuicio de lo dispuesto sobre la vigencia temporal del Convenio Colectivo en el artículo 3, las partes disponen la consolidación de los efectos de los Acuerdos aprobados por el órgano plenario de la Mancomunidad y aplicados a partir del 1 de enero de 2020 que han definido los importes de las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo con la aplicación a los conceptos retributivos del Convenio Colectivo denunciado con efectos del 31 de diciembre de 2019 de los porcentajes de incremento máximo de la masa salarial del personal laboral definidos en las leyes de presupuestos generales del Estado. Ello sin perjuicio de la aplicación de la tabla salarial 2022 que se incorpora a este Convenio y de las normas de derecho transitorio en materia de estructura retributiva subsiguiente a la supresión de la promoción económica del artículo 17 del derogado Convenio Colectivo que se menciona, aplicación que tendrá lugar desde la entrada en vigor del Convenio Colectivo.

TABLA SALARIAL 2022

Para el año 2022, los conceptos de la tabla salarial de 2018 contenida en el Convenio Colectivo publicado en la edición del BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN del 19 de noviembre de 2018 son incrementados con la aplicación a cada concepto retributivo del porcentaje de incremento máximo de la masa salarial definida en la normativa presupuestaria de los años 2019, 2020, 2021 y 2022, para aplicar en relación con el ejercicio 2022 las determinaciones contenidas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de 2022.

2022				
Categorías	S. base	P. asist.	P. mer. pers.	Respons.
Responsable de Área	842,56	211,86	329,67	641,53
Capataz	842,56	211,86	329,67	641,53
Oficial	800,71	211,86	261,63	
Lector	777,18	211,86	245,94	
Peon esp.	720,13	211,86	235,55	
Retén	210,62			
Turnicidad	84,45			
Nocturnidad	126,34			
Retén lector	53,76			
Retén singularizado	84,85			

Disposición transitoria primera

El presente Convenio Colectivo ha suprimido el régimen de promoción económica del artículo 17 párrafo 4º del Convenio Colectivo publicado en la edición del BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN del día 19 de noviembre de 2018.

Los trabajadores que en la fecha de entrada en vigor de este Convenio Colectivo tenían consolidada la promoción económica a las retribuciones correspondientes a la categoría inmediata superior mantienen los derechos retributivos consolidados referidos a las cantidades reconocidas conforme resultan de la propia consolidación referida en la disposición adicional segunda y de conformidad con lo que se establece en esta disposición transitoria.

En aplicación del presente Convenio Colectivo, la estructura retributiva y cuantía de los conceptos retributivos correspondientes a estos trabajadores se adecuará a las determinaciones que para su categoría profesional contractual resulta del Anejo tabla salarial de este Convenio Colectivo.

La diferencia entre la cuantía consolidada de cada concepto retributivo y el importe establecido en la tabla salarial, o que resulte de ella, se identificará en la nómina de salarios con el concepto CPT (complemento personal transitorio) seguido de la denominación del concepto retributivo correspondiente.

Se aplicará a estos CPTs el incremento general que se aplique a las retribuciones que forman la masa salarial del personal laboral de la Mancomunidad de Municipios.

Estos CPTs quedan excluidos del régimen de compensación y absorción de los artículos 6 y 7 del Convenio.

En el supuesto de que un trabajador titular de derechos retributivos de naturaleza transitoria como los aquí regulados accediere a una categoría superior al superar alguno de los procedimientos de promoción o ingreso legalmente definidos, estos derechos tendrán el mismo tratamiento que el resto de los derechos retributivos inherentes a la contratación laboral precedente. Quedarán extinguidos para acceder a la estructura retributiva de la categoría a la que acceda. Estos CPTs tendrán la efectividad propia de la contratación laboral de la que resultan y a la que se vinculan, quedando extinguidos o suspendidos como ella, según los supuestos de acceso a una nueva categoría.

Disposición transitoria segunda

El presente Convenio Colectivo modifica el sistema de clasificación profesional con una definición de grupos profesionales y Áreas funcionales y la reducción de categorías profesionales de referencia dentro del ahora grupo profesional 2 de Personal no titulado. El anterior personal de oficio dentro del grupo profesional III del Convenio Colectivo que se deroga queda incorporado a las ahora categorías profesionales de Oficial, Peón especializado y Lector según proceda a partir de las categorías profesionales de origen y sin que incida al respecto la promoción económica que pudiera haber consolidado por antigüedad al amparo del derogado párrafo final del artículo 17 del Convenio anterior o de sus precedentes. En relación con esta promoción económica y con la precedente Disposición transitoria primera se estará a la retribución consolidada inmediatamente anterior a la entrada en vigor de este Convenio para el cálculo del CPT. Los supuestos de referencia son los del personal con la categoría de Oficial con sus diferentes niveles, para el que las plazas afectadas son exclusivamente de Oficial 1º, y las de Peón, para las que las únicas plazas afectadas son la de Peón especialista.

Por consiguiente y dentro del grupo profesional 2, la ordenación jerárquica se establece para el personal de oficio con la categoría de Capataz como categoría superior, la de Oficial con subordinada jerárquicamente y la categoría de Peón especialista como categoría inferior, y ello a los diferentes efectos contemplados en este Convenio Colectivo.

Disposición transitoria tercera

Será de aplicación este Convenio Colectivo para la determinación del orden de cese del personal interino en los supuestos de cobertura de la plaza interinada por personal laboral fijo. Se estará, a tales efectos, a las bolsas de empleo formadas en el momento de la cobertura de las plazas y a las posiciones de orden dentro de ellas del personal interino afectado por la causa de extinción del contrato de trabajo.

Disposición transitoria cuarta

Los requerimientos de titulación profesional para la categoría de Oficial en relación con la conducción de vehículos y maquinaria de la Mancomunidad no serán aplicados al personal laboral fijo con la categoría de Oficial de la Mancomunidad, referido ello a alguno de sus grados en el

Convenio Colectivo derogado y a su asimilación e inclusión en la nueva categoría profesional única de Oficial.

No habiendo sido requerida esta titulación profesional para las contrataciones de naturaleza interina anteriores a la entrada en vigor de este Convenio, no será considerada requisito de participación en la primera Convocatoria de ingreso libre ni de promoción interna que se apruebe, en la que será considerada como mérito en el caso de que se incluya una fase de concurso y con los efectos funcionales ya considerados en el articulado del Convenio de vincular al aspirante que alegue el mérito a la ejecución de las funciones habilitadas y al mantenimiento de la vigencia de los permisos y capacitaciones.

ANEXO: DERECHOS EN MATERIA DE IGUALDAD

1.º.—Principio de igualdad.—Ambas partes se comprometen a velar por la igualdad de retribuciones para trabajos de igual valor y por la no discriminación por ninguno de los supuestos contemplados en el artículo 14 de la Constitución Española y a tal efecto se entenderán nulos y sin efecto los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

Artículo 2º.—Principio de no discriminación.—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 por que la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

Serán nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores 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.

Artículo 3.º.—Planes de igualdad.—

1. La empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. Al ser su plantilla inferior a doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior no darán lugar a la elaboración de un Plan de igualdad.

Artículo 4.º.—Acoso sexual y acoso por razón de sexo:

Todos los trabajadores tienen derecho a la igualdad de trato entre hombres y mujeres, a la intimidad, y a ser tratados con dignidad y no se permitirá ni tolerará el acoso sexual, ni el acoso por razón de sexo, en el ámbito laboral, asistiéndoles a los afectados el derecho de presentar denuncias.

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

La persona víctima de acoso sexual podrá dar cuenta, de forma verbal o por escrito, a través de su representante o directamente, a la dirección de la empresa de las circunstancias del hecho concurrente, el sujeto activo del acoso, las conductas, proposiciones o requerimientos en que haya podido concretarse y las consecuencias negativas que se han derivado o en su caso, pudieran haberse derivado. La presentación de la denuncia dará lugar a la apertura de diligencias por parte de la empresa, para verificar la realidad de las Imputaciones efectuadas e impedir la continuidad del acoso denunciado; las averiguaciones se efectuarán en el plazo de 10 días, sin observar ninguna otra formalidad que la audiencia de los intervinientes, guardando todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado será considerada siempre falta muy grave, si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

30338