

* * *

Oficina Territorial de Salamanca

Salamanca, 25 de noviembre de 2009
RELACIONES LABORALES Y RECURSOS
16074

Visto el expediente de Convenio Colectivo para la empresa AGRUPACIÓN EUROPEA DE COOPERACIÓN TERRITORIAL DE DUERO-DOURO, Código 3701162, para su personal adscrito a la Empresa, que tuvo entrada en esta Oficina Territorial de Trabajo el día 19 de agosto de 2009 y suscrito con fecha de 02 de agosto de 2009, por los representantes de la Empresa y de los trabajadores de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90,2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Estatuto de Trabajadores, esta Oficina Territorial,

ACUERDA:

PRIMERO. -Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Oficina y su correspondiente depósito.

SEGUNDO. -Notificar este Acuerdo a la Comisión Negociadora.

TERCERO. -Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

Salamanca, a 25 de noviembre de 2009.- El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Fernando Martín Caballero.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LA AGRUPACIÓN EUROPEA DE COOPERACIÓN TERRITORIAL DUERO – DOURO

CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Ámbito Personal.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todo el personal laboral de la Agrupación Europea de Cooperación Territorial DUERO – DOURO, AECT DUERO – DOURO, (en adelante el Convenio) con calidad de laboral, fijos o contrato indefinido y que perciban sus retribuciones con cargo a los Presupuestos Generales de la AECT, en todos y cada uno de los centros dependientes de esta AECT y los que en un futuro pudieran crearse. Están incluidos los Patronatos, las Empresas, Fundaciones, Consejos locales, Consejos Sectoriales, Agencias, Institutos, Centros Tecnológicos, y cuantos Organismos Autónomos y empresas públicas existan o puedan existir.

Igualmente este convenio será de aplicación a todo el personal laboral de la AECT DUERO DOURO con calidad de laboral fijos o temporales, contratados con duración determinada por la legislación vi-

gente y que inicien su contrato a partir de la firma del presente convenio colectivo y perciban sus retribuciones con cargo a los Presupuestos Generales de la Entidad, en todos y cada uno de los centros dependientes de esta y los que en un futuro pudieran crearse. Están incluidos los Patronatos, las Empresas Municipales, Fundaciones, Consejos locales, Servicio integral de Empleo, Agencia de Desarrollo local, Institutos y cuantos Organismos Autónomos y empresas públicas existan o puedan existir.

2. Quedan excluidos del ámbito de aplicación:

a) Personal funcionario de la AECT.

b) Personal funcionario eventual de la AECT.

c) Personal que disfrute de cualesquiera becas concedidas por la AECT.

d) Trabajadores contratados para la realización de obras y servicios subvencionados por otras administraciones públicas, contratos provenientes de cualquier plan de fomento al empleo, planes sociales de inserción, zonas deprimidas, Planes de empleo regionales o estatales, etc. Estos trabajadores estarán incluidos siempre y cuando las condiciones de la subvención permitan alcanzar los costes establecidos en el presente convenio.

3. Esta exclusión no afecta a las condiciones que se determinen expresamente en otros apartados del convenio, si su regulación mejora las mismas condiciones de las normas que se apliquen a los trabajadores excluidos.

e) Se excluye de la aplicación del presente convenio colectivo al personal de Secretaría Intervención y puestos electivos o de libre designación, así como los puestos directivos.

Artículo 2.Ámbito temporal.

1. Este convenio tendrá efectos desde el día 1 de julio de 2009 y estará vigente un periodo de 4 años, finalizando el día 30 de junio del 2013, manteniéndose en vigor hasta la firma del próximo.

2. El convenio entrará en vigor el mismo día de su aprobación por el Consejo de Coordinación de la AECT DUERO - DOURO con independencia de su publicación en el Boletín Oficial correspondiente con retroacción de los efectos económicos a fecha 1 de julio de 2009.

3. El convenio se considera denunciado en fecha 30.06.2013, debiéndose iniciar las negociaciones del nuevo convenio antes del 1 de mayo de 2013.

4. No obstante la duración y denuncia pactadas en los apartados anteriores, las retribuciones especificadas en el Anexo II sólo tienen vigencia para el 2009.

5. El incremento anual de las retribuciones se determinará, sin necesidad de negociación colectiva, con arreglo a lo que establezca cada año la respectiva Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal al servicio del Sector Público.

Artículo 3. Especialidad. Interpretación.

1. El presente convenio se considera la norma más específica aplicable, por lo que, con respecto a la legislación imperativa vigente del Estado o de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, y dada la falta de norma sectorial en el ámbito de las Entidades Públicas AECTs, sustituye a cualquiera otras normas legales no imperativas, convencionales, acuerdos y/o pactos que hasta su entrada en vigor hayan venido aplicándose.

2. En lo no regulado en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en los Estatutos de la AECT DUERO - DOURO, en la Ley 7/2007, de 12 de abril, por la que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público, el Estatuto de los Trabajadores, a la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública y demás normas reglamentarias.

3. En caso de duda, ambigüedad u oscuridad sobre el sentido y alcance de las normas contenidas en el convenio, estas se interpretarán y aplicarán de la forma que resulte más beneficiosa para el interés público.

Artículo 4.Vinculación a la totalidad e irrenunciabilidad.

El convenio y sus anexos forman un todo orgánico e indivisible, vinculando a la AECT y trabajadores en su totalidad, es decir, sin que se pueda pretender la aplicación de una parte del mismo en detrimento de otra.

Se tendrá por nula y por no hecha la renuncia de los trabajadores a cualquiera de los beneficios establecidos en el convenio.

En consecuencia, no podrán tomarse aisladamente alguna o alguna de las materias pactadas y las modificaciones que pudieran establecerse por disposiciones legales futuras solo serán consideradas si bien en su conjunto fueran superiores a las que en este convenio se establecen.

Artículo 5. Principio de igualdad de oportunidades y trato

Ningún trabajador podrá ser discriminado por razón de su sexo. Todos los trabajadores tienen derecho al respeto a su dignidad y a la protección de su intimidad. Por tanto en consonancia con la legislación vigente los representantes de los trabajadores vigilarán el cumplimiento de las siguientes normas:

a) Que no figure en las condiciones de contratación ningún requisito que suponga discriminación por sexo.

b) Que no se produzcan diferencias en las denominaciones de los puestos de trabajo en función del sexo.

c) Que ningún trabajador podrá ser objeto de decisiones y/o condiciones, o cualquier clase de medidas que comporten un trato discriminatorio en materia de salarios, promoción, conservación del puesto de trabajo, etc. en razón de su sexo.

d) Ningún trabajador podrá ser discriminado o sancionado por cuestiones relativas a su intimidad.

e) Se evitara en la redacción de convenios el lenguaje sexista.

La empresa se compromete a garantizar los principios de igualdad entre mujeres y hombres, a facilitar el ascenso profesional de la mujer en condiciones de igualdad, y a fomentar la paridad de la plantilla entre mujeres y hombres.

La empresa articulará los mecanismos necesarios para fomentar que la incorporación de nuevos trabajadores se realice con criterios de paridad.

La comisión de seguimiento entenderá e intervendrá sobre todas aquellas cuestiones o situaciones de trabajo que puedan afectar desfavorablemente a las mujeres trabajadoras.

Artículo 6. Publicidad.

Sin perjuicio de la necesaria publicidad del convenio para su eficacia general, la AECT y la representación sindical y de los trabajadores se comprometen a dar la mayor publicidad posible a este convenio.

La AECT editará los ejemplares necesarios para su difusión entre los trabajadores y sindicatos.

Artículo 7.Conflictividad laboral.

La AECT y la representación sindical y de los trabajadores se comprometen a agotar todas las posibilidades de diálogo antes de iniciar medidas de conflictivo colectivo.

Artículo 8.Comisión paritaria.

1. Para examinar y resolver cuantas cuestiones deriven de interpretación, vigilancia del cumplimiento y aplicación del convenio, así como para la participación de los trabajadores en las actividades y/o servicios de la AECT, se constituye una comisión paritaria formada por el o los representantes de la AECT de un lado y, de otro, por la representación de los trabajadores y de los sindicatos legitimados para negociar el presente convenio.

2. Los acuerdos tomados en su seno tienen el mismo valor que el presente convenio.

3. El procedimiento de resolución de discrepancias será el de negociación y mutuo acercamiento y concesión de las posiciones encontradas.

4. Son funciones de la comisión paritaria:

a) El estudio, vigilancia y grado de cumplimiento de las cláusulas del convenio colectivo.

b) Actualización y puesta al día de las normas del presente convenio cuando su contenido resultase afectado por disposiciones legales o reglamentarias.

5. Los miembros de la comisión paritaria tendrán durante su mandato las horas necesarias para el cumplimiento de sus funciones.

6. La administración facilitará los medios personales y materiales necesarios para el funcionamiento de dicha comisión.

7. La comisión desarrollará sus funciones hasta que se constituya la correspondiente al siguiente convenio colectivo.

8. La comisión paritaria podrá recabar toda clase de informaciones relacionadas con las cuestiones de su competencia. Dicha información no podrá ser denegada cuando lo solicite una de las partes, salvo

cuando afecte a la intimidad, honor o dignidad de las personas o a la averiguación de los delitos o pueda causar graves daños a la Agrupación Europea.

9. La comisión paritaria podrá hacer públicos sus acuerdos y propuestas de interés general o cuando afecten a un número significativo de trabajadores.

10. Los representantes de ambas partes en la comisión paritaria están sujetos al deber de sigilo y secreto de las deliberaciones efectuadas en su seno.

CAPÍTULO II: TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 9. Jornada laboral.

1. Con carácter general la jornada laboral será la siguiente:

-1810 horas/ anuales, 40 horas/semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

2. En general, todas las condiciones del convenio se refieren a la jornada a tiempo completo, por lo que en caso de trabajo a tiempo parcial, dichas condiciones habrán de adaptarse proporcionalmente.

Artículo 10. Modalidad de la jornada laboral. Horario de trabajo.

1. Con carácter general, la jornada laboral comprende de lunes a viernes.

2. Con respecto a las especificaciones del presente convenio, la AECT establecerá y modificará los horarios de trabajo de las distintas actividades y/o servicios, en atención a las necesidades de los mismos.

Los trabajadores que realicen actividades o presten su servicio en relación con departamentos directamente relacionados con la Igualdad de Oportunidades, Desarrollo Económico, Desarrollo Local, Transporte público accesible a todos los ciudadanos, Nuevas tecnologías, especialmente las de la información y comunicación, Medio Ambiente, Desarrollo Sostenible, Educación, Formación y Empleo, Sanidad, Servicios Sociales y Acción Social, Turismo, Cultura y Patrimonio, Deporte, Ocio y Tiempo Libre, Agricultura y Ganadería, Administración Local, Investigación, Innovación y Desarrollo, Transportes y comunicaciones, servicios electrónicos, servicios promocionales, la artesanía, servicios de atención y asesoramiento a empresas, servicios relacionados con las energías, todos los servicios relacionados con las ferias, servicios sanitarios o sociosanitarios, venta, excursiones, formación, operarios de servicios múltiples, comercio, asistencia social, animación cultural, recogida de residuos, agua, atención e información, Servicios relacionados con el patrimonio cultural, etnográfico, arquitectónico, tradicional, parques temáticos, museos, centros de recepción de visitantes, urbanismo, obras públicas, jardinería, centros tecnológicos o de innovación e investigación y los propios de la administración y funcionamiento ordinario de la AECT, el horario semanal será de lunes a domingo, con los mismos descansos que establece la ley.

3. La AECT informará previamente al representante de los trabajadores de todas las modificaciones sustanciales que afecten a las siguientes materias:

- Jornada de trabajo.
- Horario.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Contrataciones.

Artículo 11. Pausa dentro de la jornada continua.

Dentro de cada jornada continuada habrá una pausa de 20 minutos considerándose de trabajo efectivo cualquiera que sea la modalidad de la jornada.

Artículo 12. Pausa entre jornadas.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo doce horas, salvo acuerdo en contrario con el personal afectado, o necesidades del servicio sobrevenidas.

Artículo 13. Descanso semanal y festivo.

El descanso semanal comprenderá el sábado y el domingo, salvo en los servicios cuyo horario de trabajo sea de lunes a domingo.

El descanso semanal del personal que trabaje sábados y/o domingos, así como en días de fiesta, se trasladará a la semana posterior. La acumulación de descansos por los conceptos señalados no podrá ser

superior a los cinco días, salvo necesidades urgentes y comprobadas del servicio.

Artículo 14. Calendario laboral.

1. El calendario laboral es el instrumento técnico a través del cual se realiza la distribución de la jornada y la fijación de los horarios de trabajo del personal.

2. El calendario laboral contendrá el horario diario y semanal, así como la distribución anual de la jornada, haciendo especial referencia a la regulación de la jornada y horarios generales, jornada y horarios especiales, jornada y horario de especial dedicación, jornada continuada y partida, jornadas reducidas y demás situaciones singulares en materia de tiempo de trabajo.

3. La AECT aprobará anualmente el calendario laboral de los diferentes centros de trabajo de la AECT con arreglo a las normas respectivas del presente convenio colectivo y demás de general aplicación previa consulta, en todo caso, con la representación de los trabajadores.

Artículo 15. Festivos.

1. Serán considerados días festivos, además de los señalados en los calendarios oficiales (Estado, Castilla y León, fiestas locales de la sede del Centro de Trabajo).

2. Los días 24 y 31 de diciembre se considerarán como laborales a media jornada.

3. Si las fiestas locales coincidieran con sábado y/o domingo, la AECT trasladará el día festivo al primer laboral anterior o posterior.

4. El calendario laboral tomará en consideración los distintos feriados en el lugar de la sede de DUERO-DOURO AECT y los de Portugal, de manera que, disfrutando de igual número, el personal se acoja a los que estime más oportunos para conciliar su vida familiar y profesional. En cualquier caso habrá de atenderse convenientemente a las necesidades del servicio.

Artículo 16. Vacaciones.

De acuerdo con la Ley, todo trabajador tendrá derecho:

1. Las vacaciones anuales retribuidas del personal serán de un mes natural por año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos, y se disfrutarán de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente, en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, con arreglo a la planificación que se efectúe por parte de la entidad, previa consulta con la representación legal de los trabajadores.

2. La AECT podrá establecer como inhábiles a efectos de uso para vacaciones los períodos que coincidan con la celebración de Eventos, congresos, conferencias, seminarios o Certámenes organizados o con participación de la AECT o sus organismos dependientes o vinculados, que en ningún caso durarán más de 30 días a mayores de los propios de la celebración, con la comunicación al inicio del año de los períodos establecidos para el año en curso. O en el caso de eventos sobrevenidos o no planificados de alta importancia para la AECT, se podrá modificar o establecer nuevos períodos con el requisito único de comunicación a la representación de los trabajadores con dos meses de antelación. Estas circunstancias serán de aplicación a los trabajadores que realicen actividades o presten su servicio en relación con departamentos directamente relacionados con la Igualdad de Oportunidades, Desarrollo Económico, Desarrollo Local, Transporte público accesible a todos los ciudadanos, Nuevas tecnologías, especialmente las de la información y comunicación, Medio Ambiente, Desarrollo Sostenible, Educación, Formación y Empleo, Sanidad, Servicios Sociales y Acción Social, Turismo, Cultura y Patrimonio, Deporte, Ocio y Tiempo Libre, Agricultura y Ganadería, Administración Local, Investigación, Innovación y Desarrollo, Transportes y comunicaciones, servicios electrónicos, servicios promocionales, la artesanía, servicios de atención y asesoramiento a empresas, servicios relacionados con las energías, todos los servicios relacionados con las ferias, servicios sanitarios o sociosanitarios, venta, excursiones, formación, operarios de servicios múltiples, comercio, asistencia social, animación cultural, recogida de residuos, agua, atención e información, Servicios relacionados con el patrimonio cultural, etnográfico, arquitectónico, tradicional, parques temáticos, museos, centros de recepción de visitantes, urbanismo, obras públicas, jardinería, centros tecnológicos o de innovación e investigación y los propios de la administración y funcionamiento ordinario de la AECT.

3. Para los que no alcancen el año de servicio activo completo, la duración de las vacaciones será proporcional al tiempo de servicio

transcurrido desde la fecha de ingreso o reingreso, computándose esta fecha al momento de inicio y disfrute de las vacaciones, redondeándose el resultado en días por exceso.

4. Las vacaciones no podrán ser compensadas en metálico ni en todo ni en parte, excepto cuando en el transcurso del año se produzca la extinción de la relación laboral, o sea declarado el trabajador en situación de excedencia forzosa o suspensión de empleo y sueldo, y aún no haya disfrutado o completado el período vacacional que le correspondiera.

5. El trabajador conocerá el período de disfrute de vacaciones con dos meses de antelación sobre la fecha prevista.

6. Los períodos de baja temporal por accidente laboral, o baja maternal inferiores a un año se computaran como servicio activo a efectos de vacaciones.

7. Durante el primer trimestre de cada año natural, se fijará el calendario de vacaciones para todo el personal.

8. En ningún caso podrán disfrutarse de forma continuada, debiendo mediar un día de trabajo efectivo, cualquier período vacacional y días legales de asuntos propios, o acumulación de descansos.

9. En caso de que la AECT, por necesidades del servicio comunicadas por escrito, modificase la fecha de disfrute de las vacaciones con menos de un mes de antelación, el interesado tendrá derecho a que se le abonen los gastos que por tal motivo se hubieren irrogado, previa presentación de los documentos justificativos de los mismos. De no estar de acuerdo el trabajador, deberá estarse a la solución que se arbitre por la comisión paritaria.

10. Se establece como período ordinario de vacaciones el comprendido entre los meses de mayo a octubre, ambos inclusive, pudiendo optar el trabajador por otro período a lo largo del año.

11. Los trabajadores podrán disfrutar de su descanso vacacional de la siguiente forma:

a) En período de 30 días naturales computados de fecha a fecha.

b) Por quincenas naturales: del 1 al 15 y del 16 al 30.

c) En dos períodos: uno de 10 días y otro de 20 días. Estos períodos siempre comenzarán en fechas 1, 10 ó 20.

d) Si la petición de períodos vacacionales de los trabajadores de la misma área profesional fuera imposible por necesidades de servicio, la comisión paritaria promoverá el diálogo entre los trabajadores en conflicto para establecer los períodos vacacionales. De no llegarse a ningún acuerdo, la AECT establecerá un período vacacional rotativo anualmente, el primer año mediante la fórmula de sorteo, para todos los trabajadores del mismo grupo profesional en períodos de 20 días y 10 días dentro del período ordinario.

e) Si el comienzo de las vacaciones coincidiera con sábado o domingo, se trasladaría su comienzo al primer día hábil de la semana siguiente, al considerarse el sábado y domingo como días de descanso semanal.

f) La empresa podrá modificar las fechas de la mitad de las vacaciones en el caso de que supusieran un quebranto grave para el Servicio, quedando la otra mitad a libre elección del trabajador en los períodos hábiles para vacaciones.

g) Las vacaciones se podrán, previa autorización de la empresa, disfrutar en tres períodos de 7 días y uno de 9 días, comenzando en todo caso los períodos en lunes.

Artículo 17. Permisos no retribuidos.

Licencia por asuntos propios. En caso de necesidad justificada, el personal laboral que lleve como mínimo dos años en el servicio, tendrá derecho a solicitar ante la comisión paritaria y con al menos 10 días de antelación, un permiso no retribuido anual con duración mínima de 15 días naturales y máxima de dos meses, pudiendo la AECT sustituir a aquellos trabajadores que las necesidades de servicio lo exijan.

Artículo 18. Permisos retribuidos.

El trabajador o trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse en su puesto de trabajo con derecho a remuneración por alguno de los siguientes motivos:

a.-Quince días naturales por razón de matrimonio, a contar desde la fecha de celebración o con anterioridad a la misma si así se solicita.

b.-Cuatro días naturales en los casos de fallecimiento o enfermedad grave de cónyuge o conviviente, hijos o padres, ya sean directos o políticos, si se produce en la misma provincia y 5 días si es en provincia distinta.

c.-En los casos de fallecimiento o enfermedad grave de abuelos, nietos y hermanos, ya sean directos o políticos, dos días si se produce en la misma provincia y tres si es en provincia distinta.

d.-Dos días naturales por cambio de domicilio con traslado al municipio de la sede del centro de Trabajo siempre que conlleve mudanza de enseres y sea acreditada documentalente.

e.-Por el tiempo necesario en los casos de consulta o asistencia médica, cuando no sea factible asistir a dichas consultas fuera de las horas de trabajo, siempre que sean consultas del régimen de seguridad social y no sean citas concertadas con servicios privados.

f.-El día de celebración de exámenes relativos a estudios para la obtención de un título académico o profesional relacionado con el trabajo, para acudir a procesos selectivos relacionados con el puesto de trabajo (oposiciones) y el tiempo necesario para los exámenes para la obtención del permiso de conducir.

g.-Por el tiempo indispensable para realizar un deber de inexcusable cumplimiento de carácter público o personal.

h.-Por parto, adopción o acogimiento, en los términos establecidos en el artículo 49 del Estatuto Básico del Empleado Público.

i.- Quince días naturales por permiso de paternidad.

j.-Por lactancia de un hijo menor de 12 meses, tendrá derecho a ausentarse una hora diaria de trabajo, o bien a una reducción al principio o al final de la jornada de hora con la misma finalidad.

k.-Dos días en concepto de asuntos particulares, a disfrutar en todo caso hasta final del año y siempre y cuando no se tengan otros días y se hayan disfrutado las vacaciones.

l.-Podrán concederse licencias para realizar estudios sobre materias directamente relacionadas con la Función Pública, previo informe favorable del superior jerárquico, y el trabajador tendrá derecho a las retribuciones básicas.

m.-Por el ejercicio de funciones de representación sindical o personal.

n.-Por la asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional colegial, asociativo o sindical.

Para la obtención y disfrute de permisos será necesaria la previa justificación de los motivos.

Los permisos por maternidad o paternidad serán completados con los supuestos establecidos en el artículo 49 del Estatuto Básico del Empleado Público.

Artículo 19. Horas extraordinarias.

No se podrán realizar horas extraordinarias con carácter estructural, pudiendo, no obstante, realizarse las que con carácter coyuntural exijan la buena marcha de los servicios dentro del respeto a los límites que en cada momento establezcan las normas legales. La AECT deberá proceder a la contratación del personal necesario para atender los servicios sin necesidad de la prestación de este tipo de horas extraordinarias estructurales.

1. Podrán realizarse horas extraordinarias para atender las necesidades del servicio reguladas en el artículo 35 del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de Marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. La prestación será voluntaria para el trabajador.

2. Los trabajadores deberán prestar las horas extraordinarias necesarias para prevenir o reparar averías y/o siniestros u otros daños o perjuicios extraordinarios y urgentes, así como en otros casos de fuerza mayor, así como las actividades extraordinarias de interés general.

Artículo 20. Complemento del trabajador en situación de incapacidad temporal.

Todo el personal acogido al presente convenio colectivo tendrá derecho desde el inicio de la situación de baja por Incapacidad Temporal a que la AECT le abone hasta el 100 por 100 de sus haberes por todos los conceptos, siempre y cuando haya derecho a la prestación económica de la Seguridad Social y solamente en el supuesto de Accidente de trabajo y con un límite de 60 días. En los demás supuestos se estará a lo establecido por la legislación vigente

CAPÍTULO III: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 21.

Los trabajadores serán clasificados en los grupos y categorías profesionales del Anexo I.

Dentro de estos grupos se establecen diferentes áreas funcionales que dan lugar en resumen a la categoría profesional de cada puesto de trabajo.

Las concretas funciones de cada categoría profesional establecida en el convenio, y a su vez objeto de cada contrato de trabajo, se aclaran y redefinen adaptándose a las prestaciones reales y efectivas que se vienen realizando por los trabajadores en ejecución de estos contratos.

Trabajos de superior e inferior categoría.

En todo caso en cuanto a las funciones se estará a lo dispuesto en las funciones por grupo de trabajo que se establecen en el anexo I. Por necesidad del servicio, se podrá encomendar a un trabajador la realización de trabajos de superior e inferior categoría, distintos a los establecidos en las funciones para su grupo, si bien para los trabajos de inferior categoría la diferencia entre las funciones establecidas en el anexo I y las encomendadas nunca será superior a una, y el trabajador vendrá obligado a prestarlos.

En estos casos, y siempre que el trabajo vaya a tener una duración superior a un mes, deberá hacerse mediante orden escrita del jefe respectivo e informando a la representación de los trabajadores.

En el caso de trabajos de superior categoría, percibirá el salario correspondiente a esta última. En los de inferior, por el contrario seguirá percibiendo por los de categoría detentada.

Ningún trabajador podrá realizar trabajos de categoría superior durante más de 6 meses, en el transcurso de un año y 8 meses en el periodo de 2 años. El superior jerárquico que ordenara el cambio de categoría, y que incumpliera esta norma, incurrirá en la responsabilidad correspondiente.

CAPÍTULO IV: SALARIOS.

Artículo 22. Conceptos retributivos

Los trabajadores percibirán las retribuciones que les correspondan según el Anexo II.

El personal que trabaja a tiempo parcial o por jornadas reducidas, experimentará una reducción proporcional de todas y cada una de sus retribuciones, incluidas la antigüedad y pluses.

Tiempo y forma del pago del salario:

a) El abono del salario se efectuara mensualmente y dentro del mes corriente y como máximo en los diez primeros días del mes siguiente.

b) La AECT hará efectivo el pago de haberes mediante transferencia bancaria, preferentemente, pudiendo realizarlo mediante talón o efectivo si así lo solicitase el trabajador, y estuviera conforme la AECT.

c) Todo el personal recibirá copia de la nomina, en modelo oficial o modelo autorizado, en el que se recogerán íntegramente la totalidad de las cantidades devengadas y los descuentos legales a que haya lugar. Dichos modelos de recibos de salarios serán iguales en todos los centros dependientes de la AECT. En todo caso se procurará que los recibos o nóminas sean digitales y la AECT podrá establecer la obligatoriedad de que el personal a su servicio cuente con una cuenta de correo electrónico a la que remitir las nóminas.

CAPÍTULO V: ACCIÓN SOCIAL.

Artículo 23. Seguro de accidentes.

El personal laboral al servicio de la AECT DUERO - DOURO gozará de un seguro de accidentes con las siguientes coberturas:

-30.000,00 euros en caso de muerte.

-60.000,00 euros en caso de invalidez permanente absoluta y gran invalidez.

CAPÍTULO VI: SALUD LABORAL.

Artículo 24. Reconocimiento médico.

La AECT pondrá a disposición de los trabajadores la posibilidad de hacerse un reconocimiento médico anual, dentro de la jornada de trabajo. El trabajador que se incorpore a la plantilla presentará un certificado médico y una vez contratado se le practicará un reconocimiento médico anual.

Artículo 25. Prevención de riesgos laborales.

Se aplicará en todo caso la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Vigente en la actualidad.

Los trabajadores tienen derecho a una protección de su integridad física y una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene asimismo, el derecho de participar en la formación de la política de prevención en su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en desarrollo de las mismas, a través de sus representantes legales y el Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, órgano específico del participación en esta materia.

La AECT está obligada a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de seguridad e higiene en sus organismos y centros de trabajo, así como facilitar la participación de los trabajadores en la misma y garantizar una formación práctica y adecuada en esta materia de los trabajadores que contrata, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y realizar las prácticas que se celebren dentro de las jornadas de trabajo en horas, con descuento en este último caso del tiempo intercedido en las mismas de la jornada laboral.

Sin perjuicio de las medidas generales de protección, la AECT deberá facilitar los medios de protección personal a todos los trabajadores cuya salud laboral pueda sufrir riesgos, así como la ropa de trabajo adecuada para evitar que la indumentaria personal pueda ensuciarse o deteriorarse.

Los trabajadores están obligados a respetar las medidas generales, utilizar los medios de protección personal y la ropa de trabajo. El material de protección y la ropa específica de cada servicio serán regulados por la comisión paritaria.

La formación de la política de Seguridad e Higiene en todos los centros de la AECT partirá del análisis estadístico o casual de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales acaecidas en los mismos, de la detección o identificación de riesgos y de agentes materiales que puedan ocasionarlos y de las medidas y sistemas de prevención o protección utilizados hasta el momento. Dicha política de Seguridad e Higiene se planificará anualmente para cada centro de trabajo en que se realicen tareas o funciones de producción técnica o procesos de datos con periodicidad trianual en las oficinas u centro de trabajo administrativo.

En todo caso, deberá comprender los estudios y proyectos necesarios para definir los riesgos más significativos por su gravedad o frecuencia y para poner en práctica sistemas o medidas preventivas y los de control e inspección de los mismos, así como los planes de formación y adiestramiento del personal que sean necesarios.

Existirá un botiquín actualizado para cada Centro de Trabajo facilitado por la Entidad.

CAPÍTULO VII: RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 26. Ámbito de aplicación y potestad disciplinaria.

Este capítulo es de aplicación a todos los trabajadores de la AECT DUERO - DOURO, en todos y cada uno de los centros dependientes de esta AECT y los que en un futuro pudieran crearse. Están incluidos los Patronatos, las Empresas, Fundaciones, Consejos locales, Consejos Sectoriales, Agencias, Institutos, Centros Tecnológicos, y cuantos Organismos Autónomos y empresas públicas existan o puedan existir.

El personal laboral de Duero-Douro AECT queda sujeto al régimen disciplinario establecido en el título VII de la Ley 7/2007, de 12 de abril, por la que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público.

El personal que indujere a otros a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria incurrirán en la misma responsabilidad que éstos.

Igualmente, incurrirán en responsabilidad los trabajadores que encubrieren las faltas consumadas muy graves o graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para la AECT o los ciudadanos.

El régimen disciplinario del personal laboral se regirá, en lo no previsto en el presente Título, por la legislación laboral.

Ejercicio de la potestad disciplinaria.

1. La AECT corregirá disciplinariamente las infracciones del personal a su servicio señalado en el presente artículo, cometidas en el ejercicio de sus funciones y cargos, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial o penal que pudiera derivarse de tales infracciones.

2. La potestad disciplinaria se ejercerá de acuerdo con los siguientes principios:

- a. Principio de legalidad y tipicidad de las faltas y sanciones, a través de la predeterminación normativa o, en el caso del personal laboral, de los convenios colectivos.
- b. Principio de irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables y de retroactividad de las favorables al presunto infractor.
- c. Principio de proporcionalidad, aplicable tanto a la clasificación de las infracciones y sanciones como a su aplicación.
- d. Principio de culpabilidad.
- e. Principio de presunción de inocencia.

3. Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario resulte la existencia de indicios fundados de criminalidad, se suspenderá su tramitación poniéndolo en conocimiento del Ministerio Fiscal.

Los hechos declarados probados por resoluciones judiciales firmes vinculan a la Administración.

En todo caso se estará a lo dispuesto en los artículos 93, 94, 96, 97 y 98 del Estatuto Básico del Empleado Público.

Artículo 27. Cuadro de faltas.

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por el Órgano de la AECT que ejerza la función de la Jefatura de Personal, mediante la resolución correspondiente en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este artículo.

2. Las faltas disciplinarias de los trabajadores cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo podrán ser leves, graves o muy graves.

a. Serán faltas leves las siguientes:

- a.1. La incorrección con el público, los superiores, compañeros y subordinados en el trabajo.
- a.2. El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de las tareas.
- a.3. 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.
- a.4. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días al mes.
- a.5. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días al mes.
- a.6. El descuido en la conservación de los locales, materiales y documentos de los servicios.
- a.7. En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusable.

Serán faltas graves las siguientes:

- b.1. La falta de disciplina en el trabajo o del respecto debido a los superiores, compañeros o subordinados.
- b.2. El incumplimiento de las órdenes o 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.
- b.3. La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.
- b.4. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene del trabajo establecidas, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de los trabajadores.
- b.5. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.
- b.6. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada entre 5 y 9 días al mes.
- b.7. El abandono del trabajo sin causa justificada.
- b.8. La simulación de enfermedad o accidente.
- b.9. La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
- b.10. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

b.11. La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de servicios.

b.12. El ejercicio de actividades profesionales públicas o privadas sin haber solicitado autorización de compatibilidad.

b.13. La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo y la falta de sigilo y confidencialidad.

b.14. La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

b.15. Incumplimiento de los plazos y otras disposiciones de procedimientos en materia de incompatibilidades cuando no supongan mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

b.16. El abuso de autoridad por los superiores en el desempeño de sus funciones.

b.17. El uso del material de la AECT para fines distintos a los del trabajo, o el permitir a personas ajenas al trabajo su uso para interés particular de estos.

c. Serán faltas muy graves las siguientes:

- c.1. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
- c.2. La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
- c.3. El falseamiento voluntario de datos e información del servicio.
- c.4. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.
- c.5. Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante diez días o más al mes, o durante más de veinte días al trimestre.
- c.6. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidad cuando den lugar a situaciones de incompatibilidad.
- c.7. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
- c.8. El acoso sexual en el trabajo.
- c.9. La falta de sigilo y confidencialidad de los datos o asuntos que se tenga conocimiento por el trabajo, siempre que se realicen con intención o interés de dañar la empresa o a los responsables de la empresa.
- c.10. La embriaguez o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

Además de las aquí expuestas se considerarán faltas todas las incluidas en el artículo 95 del Estatuto Básico del Empleado Público que no se encuentren aquí expuestas y tipificadas.

3. Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes, conforme a la legislación vigente.

A. Por faltas leves:

Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

B. Por faltas graves:

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

C. Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dos a seis meses.

Despido.

La competencia para acordar el despido disciplinario corresponderá al órgano establecido en los Estatutos de la AECT DUERO – DOURO.

4. Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará a los representantes de los trabajadores y al interesado, dándose audiencia a éste, y siendo oídos también el trabajador y sus representantes, con carácter previo al posible acuerdo de suspensión provisional de empleo y sueldo que se pudiera adoptar por la autoridad competente para ordenar la instrucción del expediente.

La AECT dará traslado a los representantes de los trabajadores, para su conocimiento, de todas las sanciones que se impongan.

5. Prescripción de las faltas. Las faltas leves prescribirán a los 6 meses, las graves a los 2 años y las muy graves a los 3 años, a partir de la fecha en que se cometió. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o preliminar que pueda ins-

truirse, en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado. El plazo de prescripción de las sanciones será para las sanciones por faltas leves 12 meses, sanciones por las graves a los 2 años y las sanciones para faltas muy graves a los 3 años, a partir de la fecha en que adquirió firmeza la resolución sancionadora.

6. Los jefes o superiores que toleren o encubran las faltas de los subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad de la administración y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

7. Dignidad de los trabajadores. Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su integridad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La AECT efectuará la oportuna información reservada e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

8. Cancelación de las faltas. Transcurridos 12 meses desde el cumplimiento de la sanción, según se trate de faltas graves o muy graves no sancionadas con el despido, podrá acordarse la cancelación de las anotaciones en las hojas de servicio del trabajador, sobre sanciones disciplinarias a instancia motivada del interesado.

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

10. El periodo de suspensión de empleo y sueldo llevará aparejada la pérdida del derecho de vacaciones de ese periodo.

CAPÍTULO VIII: PLANIFICACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Artículo 28. Tipos y formas de los contratos.

1. La relación jurídico-laboral con la AECT se establece mediante contratos de trabajo de duración indefinida o de duración determinada en cualquiera de sus modalidades. Los primeros, para las plazas que figuren en la plantilla del personal laboral fijo, tras el oportuno proceso selectivo, y los segundos, para las necesidades temporales del personal que tenga la AECT.

2. Las condiciones de trabajo deben formalizarse necesariamente por escrito, cualquiera que sea el tipo de contratación. Los contratos realizados verbalmente carecen de validez, sin perjuicio del abono al trabajador de las retribuciones correspondientes a los servicios prestados.

También carecerán de validez y serán nulos aquellos contratos que puedan formalizarse por quienes carezcan de competencias para ello según la normativa vigente.

3. Los contratos de trabajo contendrán los requisitos legalmente establecidos y la remuneración.

Se formularán siempre por escrito, facilitándose una copia al trabajador/a, tras el visado de la Oficina de Empleo correspondiente.

La firma deberá realizarse en presencia de su representante sindical, si así lo solicita el trabajador.

Se harán constar las condiciones generales del mismo, la categoría y calificación profesional.

Si el contrato se hace cargo de una plaza vacante, deberá hacerse constar.

Contratos de Formación o prácticas:

Se podrán realizar contratos de formación o en prácticas y se estará en su regulación, funciones, salarios y horario a lo establecido en el Estatuto de los trabajadores.

Artículo 29. Control de la contratación.

Se entregará el Comité de la Empresa y a las Centrales Sindicales la copia básica prevista en la Ley sobre Derechos de Información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación. Se entiende por copia básica a la que contenga todos los datos del contrato y/o prórrogas, a excepción del DNI., domicilio y estado civil.

Artículo 30. Suspensión del contrato de trabajo.

Se estará a lo dispuesto en los artículos 45 a 48 del Estatuto de los trabajadores y demás legislación aplicable al respecto.

Artículo 31. Extinción del contrato de trabajo.

Se estará a lo dispuesto en los artículos 49 a 56 del Estatuto de los trabajadores y demás legislación aplicable al respecto.

Artículo 32. Planes de empleo.

1. Planes de empleo. La AECT, podrá elaborar planes de empleo, referidos a personal laboral, que contendrá de forma conjunta las actuaciones a desarrollar para la óptima utilización de los recursos humanos en el ámbito que afecten, dentro de los límites presupuestarios y de acuerdo con las directrices de política de personal.

Las actuaciones previstas para el personal laboral en los planes de empleo se desarrollarán conforme a la normativa específica del ordenamiento jurídico laboral.

2. Los planes de empleo podrán contener las siguientes previsiones y medidas:

a) Previsiones sobre modificación de estructuras organizativas y de puestos de trabajo.

b) Establecimiento de cursos de formación y capacitación.

c) Autorización de concursos de provisión de puestos limitados al personal de los ámbitos que se determinen.

d) Medidas específicas de promoción interna.

e) Prestación de servicios a tiempo parcial.

f) Necesidades adicionales de recursos humanos que habrán de integrarse, en su caso, en la Oferta de Empleo Público.

g) Otras medidas que procedan en relación con los objetivos del plan de empleo.

Artículo 33. Oferta de Empleo Público.

Las necesidades de recursos humanos, que no puedan ser cubiertas con los efectivos de personal existente, serán objeto de oferta de empleo público, siempre que exista crédito presupuestario y se considere conveniente su cobertura durante el ejercicio.

Las necesidades de personal de la AECT se cubrirán por los sistemas de selección externa, de promoción interna o de provisión de puestos de trabajo en los términos establecidos en este convenio y demás legislación complementaria de aplicación.

Artículo 34. Integración de minusválidos.

En las ofertas de empleo público se dará cumplimiento a lo dispuesto en la Legislación vigente en cada momento, asegurando el cumplimiento estricto en cuanto a reservas de plazas y adoptando las medidas tendientes a conseguir la integración laboral de las personal con discapacidades.

La comisión paritaria determinará los sectores y las áreas funcionales en las que resulte más factible aplicar la reserva de plazas para este colectivo.

Artículo 35. Período de prueba.

El ingreso del personal podrá someterse a un período de prueba que podrá fijarse en las bases de la convocatoria o en todo caso en el contrato de trabajo, siendo su duración la que se especifica seguidamente, entendiéndose los períodos establecidos como trabajo efectivo.

Personal con titulación superior o media: 6 meses.

Personal con graduado escolar o similar: 3 meses.

Personal con certificado de escolaridad: 1 mes.

La situación de incapacidad temporal interrumpe el período de prueba.

Artículo 36. Provisión de puestos de trabajo.

1. Régimen Jurídico.

La cobertura de las plazas en DUERO-DOURO AECT fomentará el equilibrio entre el personal atendiendo a su nacionalidad, sin perjuicio del más escrupuloso respeto al artículo 12, antiguo artículo 6, del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, que prohíbe toda discriminación por razón de nacionalidad.

El personal de Duero-Douro AECT tendrá la consideración de personal laboral. Los contratos de trabajo se formalizarán por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral. En función de la duración del contrato éste podrá ser fijo o temporal.

La selección del personal laboral se realizará mediante procedimientos en los que se garanticen los principios rectores de acceso al

empleo público establecidos en el artículo 55 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, por la que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público.

Las retribuciones, derechos y obligaciones del personal serán idénticos, con independencia de su nacionalidad o Administración de origen.

Tras la entrada en vigor del presente convenio colectivo se elaborará por la AECT un reglamento de provisión de puestos y promoción profesional que refunda la normativa vigente en la materia conforme a las novedades legislativas y jurisprudenciales relacionadas.

2. Formas de provisión.

a) Los puestos de trabajo se proveerán de acuerdo con los procedimientos de concurso, oposición o concurso-oposición.

b) En la provisión temporal de puestos de trabajo circunstancialmente vacantes será prioritaria la selección del personal propio de la AECT condicionado a que los aspirantes participasen en pruebas selectivas pre-existentes.

c) Serán requisitos generales para ingreso como trabajador en la AECT, los establecidos en la legislación vigente en la materia.

Artículo 37. Evaluaciones de profesionalidad y rendimiento.

El personal de DUERO-DOURO AECT se someterá periódicamente a evaluaciones de contraste de su profesionalidad y rendimiento, atendiendo a los resultados, primando los criterios de eficiencia y excelencia.

Artículo 38. Formación.

En este convenio se entiende la formación como elemento esencial de la estrategia de cambio de las Administraciones, factor básico para incrementar las calificaciones profesionales de los trabajadores de la AECT, a fin de aumentar y mejorar cuantitativa y cualitativamente la atención de los servicios públicos y la prestación de estos servicios a los ciudadanos.

Los programas de formación deberán ser aprobados por la AECT, a propuesta de una comisión en la que estén presentes representantes de la AECT y representantes sindicales.

Los planes de formación tendrán carácter anual.

La AECT podrá adherirse a los Planes Agrupados existentes o nuevos que le corresponda, conforme a los distintos acuerdos de formación continua existentes, o realizar uno propio.

Aquellas acciones que sirvan para la formación individual de las empleadas y empleados públicos organizadas por las Entidades Públicas, Corporaciones Locales u Organizaciones Sindicales firmantes del A.N.F.C.A.P y que tengan relación directa con el puesto de trabajo y/o favorezcan la Promoción Interna serán consideradas como tiempo efectivo de trabajo hasta un máximo de 40 horas por empleado público y año.

Se tendrán en cuenta estas acciones formativas en los procedimientos de provisión de puestos y de promoción interna.

En lo no dispuesto aquí se estará a lo acordado, para el capítulo de formación, en los acuerdos Administración -Sindicatos y al Acuerdo General de Formación Continua para las Administraciones Públicas.

CAPÍTULO IX: EXCEDENCIA.

Artículo 39. Excedencia.

1. Excedencia voluntaria por interés particular.

La excedencia voluntaria por interés particular se declarará a petición del trabajador.

Para solicitar la declaración de la situación de excedencia voluntaria por interés particular será preciso haber prestado servicios efectivos en la AECT DUERO DOURO durante los cinco años inmediatamente anteriores a la solicitud.

Cada período de excedencia tendrá una duración no inferior a dos años continuados ni superior a un número de años equivalente a los que el trabajador acredite haber prestado en la AECT con un máximo de quince.

En las resoluciones por las que se declare esta situación se expresará el plazo máximo de duración de la misma. La falta de petición de reingreso al servicio activo dentro de dicho plazo comportará la pérdida de la condición de trabajador de la AECT.

La concesión de esta excedencia quedará, en todo caso, subordinada a las necesidades del servicio. No podrá declararse a solicitud del

trabajador cuando al mismo tiempo se le instruya expediente disciplinario.

El trabajador excedente no tiene reserva del puesto de trabajo y el tiempo de permanencia en esta situación no será computable a efectos de antigüedad y promoción.

No podrá solicitarse de nuevo esta modalidad de excedencia hasta transcurridos cinco años de servicio efectivo en esta entidad desde el final de la anterior excedencia voluntaria por interés particular.

Las solicitudes de excedencia se presentará al menos un mes de antelación al momento de iniciarse la misma y en ellas deberá figurar la fecha de comienzo y su duración.

La falta de petición de reingreso al servicio activo dentro del plazo máximo de duración de la excedencia comportará la pérdida del derecho al reingreso.

El reingreso se producirá a petición del trabajador y se hará efectivo siempre y cuando exista plaza vacante de su categoría. Una vez solicitado el reingreso en tiempo y forma, la AECT deberá comunicar al interesado la primera vacante de su categoría que se produzca y si antes de tres meses no se hubiera reincorporado, perderá el derecho a sucesivas comunicaciones, manteniéndose el derecho al reingreso.

2. Excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público.

Procederá declarar, de oficio o a instancia de parte, en la situación regulada en este apartado a los trabajadores que se encuentren en servicio activo en cualquiera de las administraciones públicas, salvo que hubieran obtenido la oportuna compatibilidad, y a los que pasen a prestar servicios en organismos o entidades del sector público y no les corresponda quedar en las situaciones de servicio activo o servicios especiales.

Los trabajadores podrán permanecer en esta situación en tanto se mantenga la relación de servicios que dio origen a la misma. Una vez producido el cese en ella deberán solicitar el reingreso en el plazo máximo de un mes, declarándoseles, de no hacerlo, en la situación regulada en el apartado anterior.

El trabajador excedente no tiene reserva del puesto de trabajo y el tiempo de permanencia en esta situación no será computable a efectos de antigüedad y promoción.

3. Excedencia forzosa.

Se concederá a los trabajadores que sean designados o elegidos para el ejercicio de un cargo público o para el desempeño de funciones sindicales electivas de ámbito provincial o superior, que imposibiliten la asistencia al trabajo o sean incompatibles con el mismo.

El trabajador excedente tiene reserva de su puesto de trabajo y el tiempo que permanezca en esta situación será computable a efectos de antigüedad y promoción.

El trabajador deberá reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha de cese del cargo público o función sindical, declarándosele, de no hacerlo, en la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

4. Excedencia por cuidado de hijos.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste o por resolución judicial de adopción. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Si antes de la finalización del período máximo de excedencia no solicita el reingreso, el trabajador será declarado en la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

CAPÍTULO X.- CLASIFICACIÓN DE GRUPOS Y RETRIBUCIONES

ARTÍCULO 40.- CLASIFICACIÓN DE GRUPOS.

El personal acogido al presente Convenio tiene asegurado, en base a su pertenencia a un Grupo determinado, los siguientes niveles mínimos de Complemento de Destino:

Grupo Nivel	
A.....	22
B.....	18
C.....	15
D.....	13
E.....	10

Los niveles máximos para cada grupo serán los siguientes:

A.....	30
B.....	24
C.....	19
D.....	16
E.....	13

ARTÍCULO 41.- RETRIBUCIONES.

1.- Las retribuciones del personal afectado por este Convenio están compuestas por retribuciones básicas y complementarias.

Son retribuciones básicas:

A) El sueldo, que se percibe por unidad de tiempo, en función del grupo de clasificación, de acuerdo con las cuantías referidas a una mensualidad que se detallan en las tablas salariales.

B) Antigüedad: Se reconocerá un complemento de antigüedad por cada 3 años de servicios efectivos prestados a la Administración de la AECT o a los Organismos integrados en este Convenio. El valor de cada trienio será la cuantía fijada para cada grupo de clasificación en el anexo relativo a tablas salariales y será abonable desde el primer día del mes en que se cumplan 3, o múltiplos de 3, años de servicios.

El personal con un contrato de trabajo en jornada inferior a la normal, bien sea por el número de meses o por el porcentaje de jornada, devengará cada 3 años un trienio y se reconocerá dicho trienio al porcentaje del contrato de trabajo. El valor de dichos trienios será el resultado de aplicar el porcentaje de jornada sobre el importe fijado en las tablas salariales de acuerdo con su grupo de clasificación.

C) El complemento de destino correspondiente al nivel del puesto de trabajo desempeñado y conforme a las cuantías, referidas a una mensualidad, que se relacionan en las tablas salariales.

D) Pagas extraordinarias: serán 2 al año y por un importe mínimo cada una de ellas de una mensualidad del sueldo y la antigüedad.

Se devengarán el primer día hábil de los meses de junio y diciembre y con referencia a la situación y derechos del personal afectado por este Convenio en dichas fechas, salvo en los siguientes casos, teniendo en cuenta en todos ellos que el tiempo de duración de licencias sin derecho a retribución no tendrán la consideración de servicios efectivamente prestados:

- Cuando el tiempo de servicios efectivamente prestados hasta el día en que se devengue la paga extraordinaria no comprenda la totalidad de los 6 meses inmediatos anteriores a los meses de junio o diciembre, el importe de la paga extraordinaria se reducirá proporcionalmente, computando cada día de servicios prestados en el importe resultante de dividir la paga extraordinaria que en la fecha de su devengo hubiera correspondido por un periodo de 6 meses entre 182 (183 en años bisiestos) o 183 días respectivamente.

- Cuando los trabajadores y las trabajadoras hubieran prestado una jornada de trabajo reducida en el transcurso de los 6 meses inmediatos anteriores a los meses de junio a diciembre, el importe de la paga extraordinaria experimentará la correspondiente reducción proporcional de acuerdo con el tiempo de servicios efectivamente prestados y con lo previsto en los apartados anteriores.

- El personal con licencia sin derecho a retribución devengará pagas extraordinarias en las fechas indicadas pero su cuantía experimentará la correspondiente reducción proporcional de acuerdo con el tiempo de

servicios efectivamente prestados y con lo previsto en los apartados anteriores.

- Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, en el caso de extinción de la relación contractual, la última paga extraordinaria se devengará el día del cese y con referencia a la situación y derechos del trabajador o de la trabajadora en dicha fecha, pero en la cuantía proporcional al tiempo de servicios efectivamente prestados.

- Si la extinción de la relación contractual se produce durante el mes de diciembre la liquidación de la parte proporcional de la paga extraordinaria correspondiente a los días transcurridos de dicho mes se realizará de acuerdo con las cuantías de las retribuciones vigentes en el mismo.

RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS

COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD

Para los puestos de trabajo que supongan una especial dedicación o responsabilidad, se podrá establecer un complemento de productividad que irá condicionado a la prestación efectiva del trabajo, así como a la consecución de los objetivos superados o conseguidos.

La AECT u organismo acogido al presente convenio establecerá en la creación de cada uno de los puestos de trabajo la cantidad establecida en complemento de productividad y la fórmula para obtener la cantidad mensual a percibir.

Para cada grupo de trabajo se establecen como máximo en concepto de complemento de productividad el 50% del salario base.

ARTÍCULO 42.- INDEMNIZACIONES POR RAZÓN DEL SERVICIO.

1.- Por razones técnicas de organización, producción o bien por necesidades referidas a la actividad a desarrollar, el personal podrá ser desplazado para prestar servicios fuera de la localidad de su centro de trabajo. En todos los casos el trabajador o la trabajadora deberá ser avisado o avisada con antelación suficiente, salvo necesidades del servicio debidamente acreditadas.

2.- Estos desplazamientos darán derecho a percibir las dietas e indemnizaciones previstas con carácter general para el personal al servicio de la Administración de la AECT.

3.- Cuando por necesidades del servicio debidamente acreditadas la persona trabajadora sea autorizada para utilizar su propio vehículo particular, percibirá como indemnización por kilómetro, la cantidad que la Administración de la AECT fije con carácter general para todo el personal.

4.- La persona que realice en un mes desplazamientos por razón del servicio por duración superior a 2 días y que den derecho al devengo de dietas enteras, percibirá de la AECT u organismo, previa solicitud y por adelantado, el importe de dichas dietas.

CAPÍTULO XI: DERECHOS SINDICALES.

Artículo 43.Derechos sindicales.

1. La AECT garantizará la representación sindical de sus empleados y empleadas aplicando la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

2. Se garantizará la presencia del delegado sindical, con voz y voto, en todo proceso de contratación de personal fijo o funcionario.

3. Utilización del crédito horario: el delegado de personal, siempre que sea posible, comunicará por escrito y con 24 horas de antelación la utilización de crédito horario.

DISPOSICIÓN FINAL

En no lo regulado en el presente convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto Básico del Empleado Público y en el Estatuto de los Trabajadores, y demás legislación vigente en materia de la administración pública y demás normas reglamentarias.

En Trabanca a 2 de agosto de 2009.- (Ilegible)

ANEXO I.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

1. La clasificación profesional tiene por objeto la determinación, ordenación y definición de las diferentes categorías profesionales que puedan ser asignadas a los trabajadores, de acuerdo con las funciones y tareas que efectivamente desempeñen.

2. Se establece como sistema de clasificación profesional del personal laboral, únicamente las categorías profesionales contempladas en la Relación de Puestos de Trabajo.

3. Cada categoría incluirá en uno de los grupos señalados en el art. 25 de la I.R.P.F. de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso. Grupo del que dependerán sus retribuciones.

4. Se establecen los siguientes grupos profesionales a los que deberá integrarse todo el personal Laboral:

-Grupo A.- Título de Doctor o Doctora, Licenciatura, Ingeniería, Arquitectura o equivalente.

-Grupo B.- Título de Ingeniería Técnica, Diplomatura Universitaria, Arquitectura Técnica, o equivalente.

-Grupo C.- Título de Bachiller, Técnico o Técnica Superior, pruebas de acceso a la Universidad para mayores de 25 años, FP 2º grado o equivalente.

-Grupo D.- Título de Graduado o Graduada en Secundaria, Técnico o Técnica o equivalente.

-Grupo E.- Certificado de Escolaridad o equivalente.

5. Al personal de nuevo ingreso le será exigible la titulación correspondiente al grupo en que se encuadra la categoría de la plaza vacante convocada.

6. En la promoción interna deberá exigirse exclusivamente titulación cuando ésta sea preceptiva para el ejercicio profesional; en los demás supuestos podrá suplirse la titulación académica por los conocimientos y prácticas en el oficio correspondiente a la categoría a que se opta, acreditándose a través de la correspondiente prueba. Para los Grupos A y B la titulación será exigible en todos los casos.

a) Constituyen el Grupo A, los trabajadores que hayan sido contratados para realizar los trabajos que corresponden a las categorías incluidas en este grupo y se hallen en posesión o se haya exigido para su ingreso el título expedido por Facultad o Escuela Técnica Superior o equivalente de Licenciado o Ingeniero superior

a.1. Área administrativa. Licenciados en Derecho, ingeniero informático, licenciado de tareas administrativas, marketing y comunicación, ciencias políticas, económicas.

a.2. Área de Igualdad de oportunidades, Desarrollo Económico, Investigación, Innovación y Desarrollo. Agente de Igualdad con titulación de licenciado, Licenciado en Administración de empresas, Económicas, científicos, ingenieros superiores, ingeniero industrial, psicología.

a.3. Área de Desarrollo Local, Nuevas Tecnologías, Educación, Formación y Empleo. Ingeniero informático, profesores licenciados, Orientadores Laborales, agentes de empleo y desarrollo local, o licenciaturas aplicables a los cometidos, desarrollo rural.

a.4. Área de Medio Ambiente, Desarrollo Sostenible y Agricultura y Ganadería. Ingeniero Agrónomo, ambiental, forestal, biología, geología, geografía.

a.5. Área de Sanidad, Servicios Sociales y Acción Social. Médico, sociólogo, o licenciaturas adaptadas a los cometidos.

a.6. Área de Turismo, Cultura, Patrimonio, Deporte, Ocio y Tiempo Libre. Técnico Superior de Turismo, técnico superior en animación, etnografía, arquitectura, geografía.

a.7. Área de Administración Local, Transportes y Comunicaciones. Ingeniero de caminos, geógrafo, marketing y comunicación, Licenciado en derecho, administración pública, ciencias políticas, Técnico urbanístico

b. Constituyen el Grupo B, los trabajadores que hayan sido contratados para realizar los trabajos que corresponden a las categorías incluidas en este grupo y se hallen en posesión o se les haya exigido para su ingreso el título de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario o Formación Laboral equivalente.

b.1. Área administrativa. Técnico urbanístico. Titulado informático. Gestor Administrativo, Contabilidad, económicas, publicidad, diseño gráfico.

b.2. Área de Igualdad de oportunidades, Desarrollo Económico, Investigación, Innovación y Desarrollo. Agente de Igualdad con titulación de diplomado, ciencias empresariales, Económicas, científicos, ingenieros técnicos, trabajadores sociales.

b.3. Área de Desarrollo Local, Nuevas Tecnologías, Educación, Formación y Empleo. Informático, profesores, Orientadores Laborales diplomados,

agentes de empleo y desarrollo local, o diplomaturas aplicables a los cometidos, desarrollo rural, educador sociolaboral, Profesor.

b.4. Área de Medio Ambiente, Desarrollo Sostenible y Agricultura y Ganadería. Ingeniero técnico agrícola, técnico ambiental, técnico forestal, experto agrícola y ganadero.

b.5. Área de Sanidad, Servicios Sociales y Acción Social. Enfermería, Asistente Social, tutor social.

b.6. Área de Turismo, Cultura, Patrimonio, Deporte, Ocio y Tiempo Libre. Técnico de Turismo, técnico en animación, etnografía, arquitectura, geografía, diplomado en animación cultural, tiempo libre, actividades deportivas, profesor, Conservador.

b.7. Área de Administración Local, Transportes y Comunicaciones. Encargado general de obras, publicidad, administración pública, Técnico urbanístico

c. Constituyen el Grupo C, los trabajadores que hayan sido contratados para realizar los trabajos que corresponden a las categorías incluidas en este grupo y se hallen en posesión o se les haya exigido para su ingreso el título de Bachillerato Unificado Polivalente, Bachiller Superior, Curso de Acceso a la Universidad, Formación Profesional de 2º Grado o Formación Laboral equivalente.

c.1. Área administrativa. Administrativo, información local, contabilidad, atención al público.

c.2. Área de Igualdad de oportunidades, Desarrollo Económico, Investigación, Innovación y Desarrollo. Administrativo, técnico de laboratorio, monitor.

c.3. Área de Desarrollo Local, Nuevas Tecnologías, Educación, Formación y Empleo. Profesor específico, maestro de taller, diseño y sistemas informáticos, operadores informáticos, técnicos de acompañamiento en el empleo.

c.4. Área de Medio Ambiente, Desarrollo Sostenible y Agricultura y Ganadería. Trabajadores forestales, monitores ambientales.

c.5. Área de Sanidad, Servicios Sociales y Acción Social. Auxiliares

c.6. Área de Turismo, Cultura, Patrimonio, Deporte, Ocio y Tiempo Libre. Información turística, Guía de ruta o Guía local, Guía Titulado, agente de desarrollo turístico, guía cultural, monitores de ocio y tiempo libre, técnicos de juventud, alfarero, ceramista, monitor de cultura.

c.7. Área de Administración Local, Transportes y Comunicaciones. Encargado, capataz, oficial de 1ª, maquinista.

d. Constituyen el Grupo D, los trabajadores que hayan sido contratados para realizar los trabajos que corresponden a las categorías incluidas en este grupo y se hallen en posesión o se les haya exigido para su ingreso el título de Bachiller elemental, Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado o Formación Laboral equivalente.

d.1. Área administrativa. Auxiliar Administrativo.

d.2. Área de Igualdad de oportunidades, Desarrollo Económico, Investigación, Innovación y Desarrollo. Auxiliar Administrativo.

d.3. Área de Desarrollo Local, Nuevas Tecnologías, Educación, Formación y Empleo. Auxiliar Administrativo.

d.4. Área de Medio Ambiente, Desarrollo Sostenible y Agricultura y Ganadería. Operarios forestales, Operarios medioambientales.

d.5. Área de Sanidad, Servicios Sociales y Acción Social. Celadores.

d.6. Área de Turismo, Cultura, Patrimonio, Deporte, Ocio y Tiempo Libre. Animador turístico, cultural, deportivo o de tiempo libre sin titulación, peón.

d.7. Área de Administración Local, Transportes y Comunicaciones. Oficial de 2ª, operario de servicios múltiples, conductor.

e. Constituyen el Grupo E, los trabajadores que hayan sido contratados para realizar los trabajos que corresponden a las categorías incluidas en este grupo y se hallen en posesión o se les haya exigido para su ingreso el Certificado de Escolaridad o formación equivalente.

e.1. Área administrativa. Limpieza, vendedor, dependiente.

e.2. Área de Igualdad de oportunidades, Desarrollo Económico, Investigación, Innovación y Desarrollo.

e.3. Área de Desarrollo Local, Nuevas Tecnologías, Educación, Formación y Empleo.

e.4. Área de Medio Ambiente, Desarrollo Sostenible y Agricultura y Ganadería. Peón.

e.5. Área de Sanidad, Servicios Sociales y Acción Social. Limpieza, lavandería,

e.6. Area de Turismo, Cultura, Patrimonio, Deporte, Ocio y Tiempo Libre. Peón.

e.7. Area de Administración Local, Transportes y Comunicaciones. Peón

La AECT adscribirá a cada trabajador en el grupo que le corresponda por la titulación exigida para su ingreso en el caso de que no esté reflejada en el cuadro anterior.

La AECT en la creación de cada puesto de trabajo establecerá el complemento de destino de cada uno de los puestos dentro del grupo de adscripción del puesto de trabajo.

FUNCIONES POR GRUPO

GRUPO A

Las funciones serán de dirección, coordinación, gestión, asesoramiento, orientación, elaboración de proyectos, elaboración de planes relacionados con su sector, emisión de informes, responsabilidad sobre proyectos y tareas, y ejercer funciones propias de su profesión y que además se deriven de la denominación y contenido de su puesto de trabajo. Se incluirán en sus labores las labores mecánicas o administrativas referentes a sus cometidos y funciones, incluso las de apoyo a la realización de sus labores, así como el uso de los medios informáticos y el uso de la maquinaria técnica relacionada con sus cometidos. Realizará igualmente las funciones auxiliares en las ferias, certámenes promocionales y eventos públicos necesarios para el buen desarrollo de la actividad.

GRUPO B

Las funciones serán de iniciación, programación, coordinación, gestión, asesoramiento, orientación, elaboración de proyectos, elaboración de planes relacionados con su sector en el nivel técnico y ejercer funciones propias de su profesión y que además se deriven de la denominación y contenido de su puesto de trabajo. Se incluirán en sus labores las labores mecánicas o administrativas referentes a sus cometidos y funciones, incluso las de apoyo a la realización de sus labores, así como el uso de los medios informáticos y el uso de la maquinaria técnica relacionada con sus cometidos. Realizará igualmente las funciones auxiliares en las ferias, certámenes promocionales y eventos públicos necesarios para el buen desarrollo de la actividad.

GRUPO C

Las funciones serán de iniciación, programación, coordinación, gestión, asesoramiento, orientación, elaboración de proyectos, elaboración de planes relacionados con su sector en el nivel técnico bajo la superior coordinación del responsable del sector o departamento y las propias de la titulación exigida para el ingreso en el puesto de trabajo en relación con el sector en el que se encuadre. Se incluirán en sus labores las labores mecánicas o administrativas referentes a sus cometidos y funciones, incluso las de apoyo a la realización de sus labores, así como el uso de los medios informáticos y el uso de la maquinaria técnica relacionada con sus cometidos. Realizará igualmente las funciones auxiliares en las ferias, certámenes promocionales y eventos públicos acordes con su titulación.

GRUPO D

Las funciones serán de ejecución administrativa o material de proyectos o planes relacionados con su sector bajo la superior coordinación y dirección del responsable del sector o departamento y las propias de la titulación exigida para el ingreso en el puesto de trabajo en relación con el sector en el que se encuadre. Se incluirán en sus labores las tareas mecánicas o administrativas referentes a sus cometidos y funciones, incluso las de apoyo a la realización de sus labores, así como el uso de los medios informáticos y el uso de la maquinaria técnica relacionada con sus cometidos. Realizará igualmente las funciones auxiliares en las ferias, certámenes promocionales y eventos públicos acordes con su titulación.

GRUPO E

Las funciones serán Obras, reparación, conservación y limpieza de dependencias, viales y espacios públicos, así como jardines y zonas verdes. Transporte y montaje de instalaciones temporales y otros espacios. Vigilancia y mantenimiento del servicio de aguas, así como del servicio contra incendios. Vigilancia y mantenimiento del alumbrado. Tareas subalternas de ejecución, presencia, vigilancia, control de accesos, portería, incluido taquilla, y en general las de este tipo necesarias para el correcto desarrollo de las actividades del área de cultura, educación y/o deportes, bajo las órdenes del director de las actividades. Colocación de carteles, anuncios y bandos en los lugares públicos de costumbre. En general, corresponde a esta categoría los trabajos de oficio, las tareas subalternas o auxiliares de ejecución manual y esfuerzo físico, y las de presencia para atender los servicios, actividades, dependencias, instalaciones y espacios públicos municipales. Limpieza de depuradoras y depósitos de agua. En el desarrollo de las tareas deberá utilizar las herramientas, maquinaria y vehículos.

En Trabanca a 2 de agosto de 2009.- (Ilegible).

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LA AECT DUERO-DOURO

TABLAS SALARIARES AÑO 2.009

GRUPO	CUANTÍA MENSUAL	SALARIO BASE
	SUELDO	TRIENIO
A	1163,00	40,71
B	987,06	34,55
C	768,40	26,89
D	655,98	22,97
E	624,00	20,58

COMPLEMENTO DE DESTINO

NIVEL	CUANTÍA MENSUAL
	EUROS
30	938,50
29	868,97
28	804,61
27	745,01
26	689,82
25	638,73
24	591,62
23	547,59
22	507,04
21	469,48
20	434,71
19	402,51
18	372,68
17	345,08
16	319,53
15	295,85
14	273,94
13	253,66
12	234,86
11	217,47
10	108,74

En Trabanca a 2 de agosto de 2009 (Ilegible).