

IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Mancomunidad de Servicios Sociales del Río Mula

7704 Acuerdo de condiciones laborales de las empleadas y empleados públicos en la Mancomunidad de servicios Sociales del río Mula (2018, 2019, 2020 y 2021).

INTRODUCCIÓN

El presente Acuerdo, de conformidad con el Estatuto Básico del Empleado Público y el Estatuto de los Trabajadores, realza los principios de legalidad, cobertura presupuestaria, obligatoriedad de la negociación, buena fe, publicidad y transparencia que han de presidir la negociación.

Los Objetivos del presente Acuerdo son:

1.º Mejorar las condiciones de trabajo del personal de la Mancomunidad de Servicios Sociales del "Río Mula" para ofrecer al ciudadano un mejor servicio basado en la calidad y la eficiencia de la administración.

2.º Conciliar la vida laboral y familiar.

3.º Adecuar las condiciones de trabajo del personal de la Mancomunidad de Servicios Sociales del "Río Mula" a la situación actual.

4.º Conseguir la estabilidad en el empleo del personal contratado a través de la consolidación del empleo.

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente Acuerdo regula las condiciones de trabajo que han de regir las relaciones entre la Mancomunidad de Servicios Sociales del "Río Mula" y sus empleadas/os públicos/as (en adelante E.P.), excluidos los Habilitados de carácter Nacional.

Artículo 2. Ámbito temporal.

El presente acuerdo entrará en vigor desde el día siguiente a su aprobación por el Pleno de la Mancomunidad de Servicios Sociales del "Río Mula". La duración del presente Acuerdo será hasta el 31 de diciembre de 2021.

Artículo 3. Unidad normativa

1.- El presente Acuerdo será el único aplicable a todas/os las/os E.P.

2.- En todo lo no previsto en el presente acuerdo serán de aplicación las normas legales vigentes en cada materia. Será de aplicación cualquier otra norma estatal o autonómica más favorable a los/as E.P., previa modificación del presente Acuerdo.

Artículo 4. Comisión de Interpretación y Seguimiento.

1.- En el plazo de un mes, una vez aprobado el presente Acuerdo, se constituirá una Comisión de Seguimiento compuesta del modo siguiente:

- La Comisión representativa de las/os E.P. de la Mancomunidad, aprobada por éstos, y compuesta por la Delegada de Personal y cuatro trabajadoras de la misma, durante la vigencia del presente acuerdo.

- Cuatro miembros designados por la Administración Municipal, concretamente, uno por cada Ayuntamiento que conforma la Mancomunidad.

Dicha Comisión se reunirá de forma ordinaria cuando una de las partes lo solicite o de forma extraordinaria a petición de cualquiera de las partes, teniendo como principal función la interpretación y aplicación de las cláusulas del presente acuerdo, y la vigilancia del cumplimiento de lo pactado, todo ello sin perjuicio de las facultades que correspondan a la jurisdicción competente.

Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones acompañados de asesores, que podrán ser ajenos a la Mancomunidad y designados libremente por cada una de las partes, los cuales tendrán voz pero no voto.

En el supuesto de que existiera desacuerdo entre las partes en la interpretación del presente acuerdo, se podrá nombrar un mediador por ambas partes.

2.- Las/os E.P. tendrán derecho a formular ante la Comisión de Seguimiento de este Acuerdo cuantas consultas, denuncias o reclamaciones estimen pertinentes en relación con el cumplimiento de su clausulado.

Artículo 5. Denuncia del Acuerdo.

La denuncia del Acuerdo se efectuará por escrito debiendo notificarse por parte del denunciante a la otra parte. En el escrito habrán de señalarse expresamente las materias objeto de la denuncia, manteniéndose el resto en todas sus condiciones y formas. La denuncia habrá de efectuarse con un mes, al menos, de antelación a la fecha de finalización de la vigencia del Acuerdo.

Artículo 6. Prórroga del Acuerdo.

Denunciado el Acuerdo, se iniciará su negociación en el plazo de tres meses, y hasta tanto se logre un nuevo Acuerdo expreso, se mantendrá en vigor todo su contenido.

Si no media denuncia o si mediada no se hace en tiempo y forma, el Acuerdo se prorrogará anualmente por tácita reconducción, salvo en lo que afecta al calendario laboral y al capítulo de condiciones económicas.

Artículo 7. Organización del Trabajo y Relación de Puestos de Trabajo.

1.- La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Mancomunidad de Servicios Sociales del "Río Mula".

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- Aumento de la eficacia sin detrimento de la humanización del trabajo.
- Simplificación del trabajo y mejora de los métodos.
- La valoración de los puestos.
- La profesionalidad y la promoción.

La Mancomunidad deberá solicitar informe previo a la Comisión Negociadora referida en el artículo 4 del presente acuerdo, sobre cualquier modificación en las condiciones de trabajo o de horario que sobre cualquier E.P. se pretenda realizar.

2.- La Relación de Puestos de Trabajo (R.P.T.) y/o Catálogo de Puestos de trabajo (C.P.T.) que sustituya a aquella, y la Plantilla de Personal al servicio de la Mancomunidad que deberá comprender todos los puestos de trabajo, debidamente clasificados se aprobarán anualmente con ocasión de la aprobación del Presupuesto y habrán de responder a los principios enunciados en el artículo 90.1 de la Ley 7/1985 de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local.

A estos efectos se negociará por la Mancomunidad, oída la Comisión Negociadora referida en el artículo 4 del presente acuerdo, las modificaciones que pudiesen producirse en la R.P.T. y/o C.P.T., y contempladas como objeto de negociación en la legislación sobre negociación colectiva de las condiciones de trabajo de los empleados públicos, antes de su aprobación anual.

En el marco señalado en el presente artículo, la Mancomunidad establecerá el número, denominación, características de los puestos de trabajo y requisitos para su desempeño, tipificando los puestos de características análogas comunes en todo la Mancomunidad.

Artículo 8. Igualdad.

En el ámbito de aplicación de este Acuerdo de condiciones de trabajo y tal y como establece la disposición adicional octava de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público para todas las Administraciones Públicas, se negociará y aplicará un Plan de Igualdad con el siguiente objeto:

1.- Promover el principio de Igualdad de oportunidades entre Mujeres y Hombres.

2.- Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de nacimiento, sexo, etnia, orientación sexual, religión, opinión o cualquier obstáculo que impida el derecho a acceder y desempeñar en condiciones de igualdad las funciones y puestos de trabajo públicos.

3.- Desarrollar lo dispuesto en la legislación vigente sobre conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las/os empleadas/os públicas/os.

4.- Erradicar cualquier tipo de conducta constitutiva de acoso sexual o psicológico en cualquiera de sus manifestaciones, defendiendo el derecho de todas/os las/os empleadas/os públicas/os a ser tratados con dignidad y manifestando que tales conductas no serán permitidas en las relaciones laborales. Para ello se elaborarán protocolos de actuación ante situaciones de acoso y por razón de género.

Capítulo II.

Selección de personal, provisión de puestos, promoción interna y/o carrera profesional formación

Artículo 9. Oferta de empleo público.

Durante el primer trimestre de cada año natural y como consecuencia de la plantilla y presupuesto aprobados por la Mancomunidad de los que se deducen las vacantes que no estén cubiertas, la Mancomunidad negociará con la comisión referida en el art. 4 del presente acuerdo, la composición de la oferta de empleo público en base a las necesidades del personal existente y contemplando las plazas vacantes, y las necesidades de plazas de nueva creación.

Atendiendo a la falta de seguridad en el trabajo, como consecuencia de comportamientos, en ocasiones agresivos, de una parte de la población que acude a Servicios Sociales, se adquiere el compromiso de crear un puesto de trabajo de personal de seguridad.

Artículo 10. Sistema de acceso y selección.

1.- Procedimiento de selección.

La selección de las/os E.P. de carácter permanente de la Mancomunidad se realizará de acuerdo con las normas de aplicación específicas, de conformidad

con la Plantilla y Relación de Puestos de Trabajo aprobadas por el Pleno de la Mancomunidad, una vez incluidas en los Presupuestos de cada ejercicio económico.

Serán objeto de negociación entre la comisión referida en el art. 4 del presente acuerdo y la Mancomunidad, los sistemas de acceso, selección, provisión y promoción profesional de las/os empleadas/os públicas/os.

Toda selección de las/os empleadas/os públicas/os deberá realizarse conforme a dicha oferta mediante convocatoria pública y a través de sistemas de oposición o concurso-oposición en los que se garantizan los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación al puesto de trabajo que deban desempeñar, incluyendo a tal efecto las prácticas que sean necesarias.

2.- Acceso personas con discapacidad.

Para el acceso de personas con discapacidad, la Mancomunidad reservará en la Oferta de Empleo Público el número porcentual que la legislación prevea para este tipo de personal, cumpliendo así con la legislación vigente. A tal fin se hará constar en la Oferta de Empleo Público el número, denominación y características de las plazas que se trate.

3.- Provisión temporal de puestos.

La provisión temporal de puestos se ajustará a lo referido en el artículo 64 del Real Decreto 364/95, del 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado.

Artículo 11. Promoción Interna y/o profesional.

La promoción interna supone la posibilidad del empleado público de la Mancomunidad de ascender de una categoría o grupo inferior a una categoría o grupo superior tras superar las pruebas determinadas y establecidas al efecto.

La Mancomunidad deberá reservar un porcentaje del 50% al menos para las plazas de promoción interna dentro de cada grupo, negociándose el porcentaje concreto de las plazas de promoción interna con cada Oferta de Empleo Público.

En el caso de que solo haya una plaza, se negociará con la Comisión representante de los trabajadores si la misma es de turno libre o de promoción interna.

En las pruebas de selección para promoción interna, podrá participar todo empleado público, que llevando dos años de antigüedad como mínimo en la plantilla de la Mancomunidad y estando en posesión de la titulación exigible, supere el procedimiento selectivo previamente establecido para ello.

En las bases de los procedimientos de selección se tendrá en cuenta, lo negociado y acordado en la Mesa General de Negociación.

La promoción interna para los empleados públicos de la Mancomunidad se realizará mediante Concurso-Oposición.

En la resolución para la adjudicación de las plazas y en igualdad de méritos tendrán preferencia las/os E.P. de mayor antigüedad.

Los baremos aplicables en las modalidades de concurso de méritos o concurso-oposición se negociaran de acuerdo con lo establecido en el artículo 37.1 c) del

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre. En su defecto, se aplicarán los establecidos para cada Categoría en las convocatorias de selección de personal permanente de nuevo ingreso, en su caso.

Artículo 12. Cobertura provisional de puestos superiores

Cuando así lo exijan las necesidades del servicio, la Junta de Gobierno Local podrá adscribir a los/as E.P., para el desempeño de funciones correspondientes a una categoría superior a la que ostente, por un periodo no superior a cinco meses, salvo por causas excepcionales. Se le adscribirá provisionalmente a dicho puesto percibiendo las retribuciones que le correspondan al puesto por realizar dicha sustitución.

Artículo 13. Movilidad.

Las/os E.P. que por motivos de salud, edad u otra circunstancia vean disminuida su capacidad de trabajo sin que ello suponga ineptitud, su puesto de trabajo será adaptado a la disminución de su capacidad. Será preceptivo el dictamen médico acreditativo de la situación.

Artículo 14.- Formación.

La Mancomunidad dispondrá o facilitará un Plan de Formación Anual para las/os E.P., al objeto de conseguir una mejora de los conocimientos profesionales, así como cursos de capacitación para el desempeño de nuevas tareas o de nuevos puestos de trabajo, bien directamente o a través de concertos con organismos oficiales.

Se creará una Comisión Específica de Formación, que estará compuesta, de una parte por la Comisión representante de las/os E.P. (la referida en el art. 4 del acuerdo) y de otra parte por el responsable de personal, cuyas funciones serán:

- Analizar las necesidades reales de los cursos de formación.
- Analizar la conveniencia de la realización de los cursos por los/as E.P.
- Garantizar la igualdad de oportunidades para acceder a los cursos del plan.

Las calificaciones obtenidas en dichos cursos tendrán relevancia, para la promoción de las/os E.P.

En lo relacionado a la formación sobre seguridad e higiene en el trabajo, la Mancomunidad organizará los oportunos cursos de formación, incluyendo talleres, cursos, jornadas sobre herramientas para prevenir el de los profesionales de Servicios Sociales.

Todas/os las/os empleadas/os están obligadas/os a remitir al responsable de personal y éste a la Comisión de Formación cuanta información llegue relativa a cursos, jornadas, simposio, etc.

Cuando sea en horario laboral se garantizará la asistencia al curso sin obligación de recuperar.

Los cursos, jornadas... que impliquen gastos de matrícula se solicitarán por escrito con referencia a su contenido y cuantía, a la Presidencia de la Mancomunidad para su aprobación.

En cualquiera de los casos se garantizará los gastos de kilometraje cuando se desplace en vehículo propio y ayuda a matrículas, que serán abonadas en el mes siguiente de su realización, existiendo compromiso de inclusión de una partida Presupuestaria que garantice llevar a cabo estos Planes de Formación.

Con el fin de actualizar o perfeccionar sus conocimientos profesionales, siempre que tenga relación con su puesto de trabajo, el personal afectado por el

presente Acuerdo tendrá los siguientes derechos y beneficios, según las clases de formación que se indican a continuación:

1.º- Estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales cuando se cursen, con regularidad, en Centros Oficiales o reconocidos, se establece una asignación del 60% de los gastos de matrícula, en el caso de primeras matrículas y del 40% en el caso de segundas matrículas, con un máximo de 700 Euros de asignación por curso, por realización de estudios oficiales. La asignación del 60% o 40% de los gastos estará supeditada a la aprobación del 50% de las materias matriculadas.

Derechos:

- a) Permisos retribuidos para concurrir a exámenes.
- b) Preferencia para elegir turno de trabajo, siempre que el servicio lo permita, no modificando las condiciones de trabajo del resto de personal municipal.

Las/os E.P. acreditarán debidamente que cursan con regularidad estudios para la obtención del título correspondiente y justificarán posteriormente su presentación a examen, cuando coincida con el horario de trabajo.

2.º- Cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la Mancomunidad u otras instituciones, siempre que la realización de los mismos haya sido autorizada por la responsable de personal o Junta de Gobierno Local.

Derechos:

- a) Cien horas al año retribuidas para la realización de cursos, previa solicitud del personal, y supeditado a los servicios mínimos establecidos. Estas horas deberán ser acreditadas mediante certificado de asistencia.

Se computarán en este apartado el 50% de las horas realizadas en curso on-line.

- b) Adaptación de la jornada de trabajo una vez consumidas las cien horas del apartado anterior, no modificando las condiciones de trabajo del resto de personal.

- c) Las/os E.P. podrán recibir y participar en cursos de formación durante los permisos de maternidad, paternidad, así como durante las excedencias por cuidado de hijo y familiar.

- d) Cuando la participación en cursos de formación o perfeccionamiento profesional suponga un desplazamiento, los/as E.P. tendrán derecho al abono de los gastos de viaje y dietas, en los términos establecidos en la ley.

Artículo 15.- Funcionarización del personal laboral fijo.

Se abrirá un proceso de funcionarización del personal laboral fijo, en un plazo máximo de un año. Para ello se negociará con la Comisión representativa de las/os E.P referida en el artículo 4 del presente acuerdo, la forma adecuada de realizarlo. Se estará a lo dispuesto en la Disposición Transitoria Segunda del TREBEP: Personal laboral fijo que desempeña funciones o puestos clasificados como propios de personal funcionario.

Capítulo III

Tiempo de trabajo

Artículo 16. Jornada laboral y horarios.

- 1.- La jornada laboral será de 35 horas, preferentemente en jornada continua de mañana para todo el personal, y lo será de lunes a viernes, de 8,00 a 15,00

horas, de conformidad con las especificaciones establecidas en la Relación de Puestos de Trabajo. La distribución de la jornada se realizará en cómputo anual.

2.- Se establece una flexibilidad de horario ordinario, que permitirá la entrada desde las 7:00 a las 9:00 horas, y la salida desde las 14:00 a las 16:00 horas, de tal forma que la permanencia en el puesto de trabajo es imprescindible de 9:00 a 14:00 horas y flexible, con recuperación semestral, durante el resto de la jornada establecida. Dicha recuperación podrá efectuarse en jornada de tarde, conforme a lo que se establezca en el calendario laboral.

3.- La Mancomunidad y las/os empleadas/os públicas/os podrán pactar otros horarios para mejor conciliación de la vida laboral y familiar. Las/os empleadas/os públicas/os a partir de los 60 años podrán establecer una flexibilidad horaria de 30 minutos en el horario de entrada y 30 minutos en el de salida, sin recuperar.

4.- Podrán establecerse, por razones que afecten al normal desarrollo de los servicios públicos, horarios de carácter especial. A tal efecto, dichos horarios serán expuestos y negociados en la Mesa General de Negociación.

5.- El horario se reducirá en verano desde el 1 de junio al 30 de septiembre, ambos inclusive, en Semana Santa, Fiestas Patronales y Navidad (del 20 de Diciembre al 5 de Enero, ambos inclusive), quedando establecido de 8,30 a 14,00 horas.

6.- Se podrá conceder la reducción de jornada de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

7.- Se establece un descanso diario no recuperable y remunerado de 30 minutos.

8.- Todos los/as E.P. de la Mancomunidad, cuando les reste dos años para la edad de jubilación obligatoria podrán acogerse a una jornada especial, con los siguientes requisitos:

a) Tener treinta años de antigüedad en la Administración Pública, la jornada especial será pactada entre el empleado/a público/a y la Mancomunidad, en función de las necesidades del servicio.

b) Tener una antigüedad en la Mancomunidad de 15 años, y 35 años cotizados en Seguridad Social, la jornada especial supondrá también la adaptación horaria que será pactada entre el empleado/a público/a y la Mancomunidad en función de la necesidad del servicio.

Artículo 17. Excesos de jornada y Servicios Extraordinarios.

1.- Solo por motivos urgentes plenamente justificados se podrán realizar servicios extraordinarios fuera de la jornada normal de trabajo con autorización previa de la responsable de personal o concejal/la de área de cada municipio, el cual dará cumplida cuenta mensualmente a los representantes de los/as E.P. de los servicios extraordinarios realizados, así como de la relación nominal de los afectados.

2.- Se prohíbe la realización de servicios extraordinarios en periodo nocturno y festivo, salvo en casos y actividades debidamente justificados.

3. Tendrán la consideración de servicios extraordinarios las horas trabajadas que excedan de la jornada laboral mensual. Se compensarán los excesos de jornada de una de estas dos formas:

- Según el valor de la hora establecido en el ANEXO II para el grupo de titulación correspondiente a la plaza que ocupe la/el empleada/o pública/o.

- O previo pacto con la/el empleada/o pública/o se compensarán al 200% en tiempo libre.

En este supuesto, cuando los servicios extraordinarios se realicen de lunes a viernes y entre las 15:00 y las 22:00 horas, se compensará a razón de una hora y cuarenta y cinco minutos por cada hora extraordinaria prestada; y cuando se realicen entre las 22:00 y las 8:00 horas o en fines de semana/festivos, se compensará a razón de dos horas y media por cada hora extraordinaria prestada.

Se podrán acumular las horas de compensación para disfrutarlas en jornadas completas de trabajo, siempre dentro de los seis meses siguientes a la realización de las mismas, no pudiendo llevar a cabo por parte de ningún empleado/a público/a más horas extraordinarias de las establecidas legalmente.

2. El mínimo de gratificación a percibir será el correspondiente a 2 horas, salvo en los casos en que la/el empleada/o pública/o tenga atribuido en su puesto de trabajo especial dedicación.

Capítulo IV

Vacaciones y permisos

Artículo 18. Vacaciones.

1.- Las vacaciones anuales retribuidas del personal se regulan en el anexo I de este acuerdo.

Se disfrutarán por las/os empleadas/os públicas/os de forma obligatoria dentro del año natural, preferentemente entre el 1 de Junio y el 30 de Septiembre, pudiendo disfrutarse en otro período dentro del año natural, previa solicitud a la Junta de Gobierno Local, y como máximo hasta el treinta y uno de enero del año siguiente, cuando por motivos de necesidades del servicio no pudieran ser disfrutadas antes, no pudiendo ser compensadas por dinero.

Artículo 19. Permisos de las/os Empleadas/os Públicas/os.

Regulados en el anexo I de este acuerdo.

Artículo 20. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género: Permisos retribuidos, reducción de jornada con disminución de retribuciones y excedencias.

Regulados en el anexo I de este acuerdo.

Capítulo V

Condiciones económicas

Artículo 21. Retribuciones.

Las/os empleadas/os públicas/os incluidos en el ámbito de aplicación de este acuerdo serán retribuidas/os durante la vigencia del acuerdo marco con una subida salarial igual a la establecida en la Ley General de Presupuestos del Estado y a la negociada y acordada en el proceso de negociación.

Primero.- Retribuciones Básicas:

Son Retribuciones Básicas:

a) El sueldo base, que corresponde al índice de proporcionalidad asignado a cada uno de los grupos en que se organizan los Cuerpos, Escalas, Clases o Categorías. Su cuantía será la que para cada año fijen las respectivas Leyes de los Presupuestos Generales del Estado.

b) Los Trienios, consistentes en una cantidad igual para cada funcionario de cada grupo por cada tres años de servicio en la administración pública. La cuantía de los trienios por grupo será la marcada por la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

c) Las pagas extraordinarias que las/os empleadas/os públicas/os comprendidas/os en el ámbito de aplicación de este acuerdo percibirán, en Junio y Diciembre, en proporción al tiempo de trabajo en el semestre natural, el importe de dos pagas extraordinarias equivalentes, cada una de ellas, a la cuantía que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada uno de los años de vigencia del presente Acuerdo.

Los empleados públicos que presten servicios en jornada inferior a la establecida o por horas, tienen derecho a percibir proporcionalmente dichas pagas.

Segundo. Retribuciones Complementarias.

Son retribuciones complementarias:

- a) El Complemento de Destino
- b) El Complemento Específico

Artículo 22. Trabajos en periodos festivos y nocturnos.

Tendrá la consideración de festivo el periodo comprendido entre las 22:00 horas del viernes y las 6:00 horas del lunes y entre las 22:00 horas de víspera de festivos hasta las 6:00 horas del día siguiente al festivo.

Tendrá la consideración de nocturno el periodo comprendido entre las 22:00 horas y las 6:00 horas.

Se tendrá derecho al abono por turno de trabajo, cuando el servicio sea igual o superior a 5 horas de trabajo continuado en periodo festivo o nocturno, según su caso, abonándose de forma proporcional al tiempo trabajado, en caso contrario se abonará por festivo 49,00 Euros y por nocturno 28,00 Euros.

Artículo 23. Dietas, gastos de desplazamiento y asistencias a juicio.

Las dietas se percibirán de conformidad con lo previsto para el grupo 2 en el Anexo XVI de la Resolución de 2 de enero de 2.008, por la que se dictan instrucciones en relación con las nóminas de los empleados públicos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley 30/1984. (BOE Nº 3, de 3 de enero de 2.008)

En la indemnización de los gastos de desplazamiento, cuando supongan la utilización de vehículo particular, se aplicaran los importes de 0,19 euros/Km, para automóviles, y de 0,078 euros/Km para motocicletas, establecidos en la instrucción Nº 3 del apartado C) de la Resolución de 2 de enero de 2.008, por la que se dictan instrucciones en relación con las nóminas de los funcionarios incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley 30/1984. (BOE Nº 3, de 3 de enero de 2.008).

Se compensará con un día de salario, la asistencia a juicios derivados de su trabajo, si esta asistencia se realizara fuera de la jornada laboral del empleado público, facilitándole el transporte o percibiendo el kilometraje.

No tendrá la consideración de asistencia a juicio la asistencia al Juzgado de Paz para recibir notificaciones. Si se percibirá, en caso de toma de declaraciones y juicios, excepto si se realiza durante su jornada de trabajo.

Capítulo VI

Régimen disciplinario

Artículo 24. Régimen Disciplinario.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente. El personal con relación laboral se registrá por la legislación funcionarial.

Capítulo VII

Condiciones sociales

Artículo 25. Garantías en caso de Incapacidad Temporal.

Las/os empleadas/os públicas/os que se encuentren en situación de I.T. percibirán un complemento con cargo a la Mancomunidad, tal que, sumado a la prestación que conceda la Seguridad Social por tal contingencia, garantice al trabajador la percepción del 100% de las Retribuciones, que tenga derecho a percibir.

Para recibir esta prestación será imprescindible la justificación desde el primer día de ausencia, así como su renovación con el correspondiente parte de confirmación.

Artículo 26. Reconocimiento médico.

El personal afectado por el presente acuerdo tendrá derecho a un reconocimiento médico anual.

Artículo 27. Seguro de vida.

La Mancomunidad, como complemento a lo establecido en la legislación vigente, deberá formalizar una póliza de seguros a favor de las/os empleadas/os públicas/os, que cubra las contingencias de muerte o de cualquier clase de incapacidad permanente, tanto la incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta para todos los trabajos y la gran invalidez, por las cantidades siguientes:

- En caso de muerte natural: 30.000 €.
- En caso de incapacidad permanente absoluta: 30.000,00 €.
- En caso de incapacidad permanente total: 20.000,00 €.
- En caso de gran invalidez: 60.000 €
- Muerte por accidente laboral: 60.000 €

En caso de existencia de patologías previas al ingreso como personal de la Mancomunidad o cuando la/el empleada/o pública/o que ya preste sus servicios en la Mancomunidad haya sido indemnizada/o por alguna de las contingencias previstas en este artículo, solo se garantizará la cobertura que para esos supuestos ofrezca la compañía aseguradora.

Artículo 28.- Jubilaciones

Las/os empleadas/os públicas/os que accedan a la jubilación a la edad legalmente establecida, tendrán derecho a que la Mancomunidad le satisfaga la cantidad de 3.000,00 € en concepto de premio de jubilación, como reconocimiento por los servicios prestados.

Se realizará un estudio sobre la posibilidad de inclusión en el convenio del pago de indemnización para los casos de jubilación anticipada.

Artículo 29. Ayudas y becas.

Serán beneficiarias/os de las ayudas recogidas en estos apartados las/os empleadas/os públicas/os y la unidad familiar de los mismos, que presten servicios en la Mancomunidad, y siempre que lleven trabajando un año ininterrumpido.

a) Se concederá directamente a cada empleada/o las ayudas sociales anuales que se especifican:

1.- Ayudas para gafas, prótesis y similares.

- Por prótesis dental o estomatología, el 50%, hasta un máximo anual de: 300 euros.

- Por gafas, plantillas o similares el 50% hasta un máximo anual de: 300 euros.

- Por audífonos, sillas de ruedas, el 50% hasta un máximo anual de: 300 euros.

En estas últimas ayudas y en los tres casos habrá que justificar mediante la correspondiente prescripción médica la necesidad de las mismas.

Dichas cantidades se prorratearán en función del tiempo trabajado o pendiente de trabajar en el año natural, según la duración de la relación.

b) Por matrimonio e inscripción en registro de parejas de hecho: 250,00 €.

c) Por natalidad, adopción y acogimiento legal de un hijo: 360,00 €.

d) Por sepelio del empleado público o cualquier miembro de su unidad familiar: 150,00 €.

e) Por hijo discapacitado se concederá una ayuda en función del grado de discapacidad:

Si el hijo/a tiene un grado de discapacidad entre el 33% y el 45%, se establece una ayuda de 150,00 € anuales.

Si el hijo/a tiene un grado de discapacidad entre el 46% y el 65% se establece una ayuda de 250,00 € anuales.

Si el hijo/a tiene un grado de discapacidad de más del 65% se establece una ayuda de 500,00 € anuales.

Será imprescindible la presentación del certificado de minusvalía correspondiente, así como formar parte de la unidad familiar y que el hijo no tenga ingresos superiores al salario mínimo interprofesional.

f) Becas de estudio.

La cuantía de estas ayudas será la siguiente:

1. Guardería: 100 euros

2. Infantil, Primaria: 72 euros.

3. Eso, Bachiller, grado medio-superior: 150 euros

4. Estudios Universitarios: 170 euros.

5. Educación Especial: 200 euros.

Para tener derecho a las ayudas por Estudios Universitarios son necesarios los siguientes requisitos: Aprobar el 75% de las Asignaturas Matriculadas, y en caso de los hijos no exceder de 25 años de edad.

Artículo 30. Asistencia letrada.

La Mancomunidad garantizará a través de su asesoría jurídica, asistencia letrada a los empleados públicos municipales que lo soliciten y precisen por razones de conflictos derivados de la prestación del servicio; asimismo, podrán

nombrarse abogados especialistas en procesos penales en los casos concretos que se necesite para los empleados públicos.

Artículo 31. Responsabilidad Civil.

La Mancomunidad responderá patrimonialmente de los daños producidos por el funcionamiento de sus servicios, a cuyo efecto suscribirá una póliza de seguros de responsabilidad civil para cubrir de la forma más amplia posible tal responsabilidad y los posibles siniestros y daños por uso y circulación de vehículos a motor que utilizan las/os E.P en los desplazamientos exigidos para el desarrollo del trabajo.

Para cubrir la responsabilidad civil de los técnicos municipales, en el ejercicio de sus funciones siempre y cuando no esté cubierta dicha responsabilidad por la póliza de seguros mencionada anteriormente, el Ayuntamiento suscribirá las pólizas complementarias que sean necesarias para cubrir la responsabilidad de éstos, o bien reintegrará el gasto de la póliza suscrita por dichos técnicos.

Artículo 32. Anticipo reintegrable.

Los importes que se fijan en concepto de anticipos reintegrables tendrán una cuantía máxima de tres mensualidades de las retribuciones básicas integras del solicitante, que habrá de reintegrarse en un máximo de 24 meses. Estos anticipos se realizarán con cargo a la partida presupuestaria correspondiente.

Se fija un periodo 6 meses desde el reintegro del último plazo para realizar la nueva solicitud y poder tener derecho a un nuevo anticipo.

Capítulo VIII.

Seguridad e higiene

Artículo 33. Seguridad e Higiene.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Capítulo IX

Garantías sindicales y de la función representativa

Funciones y legitimación de los órganos de representación

Artículo 34. Secciones sindicales.

a) Las/os empleadas/os públicas/os de la Mancomunidad afiliadas/os a una central sindical podrán constituir una sección sindical según lo regulado en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

B) cada sección sindical tiene derecho a elegir una delegada/o de sección sindical (delegada/o sindical) que será reconocida/o como tal por la mancomunidad, la/el cual dispondrá de 15 horas mensuales, retribuidas a salario real que le correspondan, para ejercer su actividad sindical tanto dentro como fuera de las dependencias de la mancomunidad.

c) La Mancomunidad, facilitará un local debidamente acondicionado y dotado de material para cada sección sindical. Así mismo, se dispondrá de un tablón de anuncios en todos los centros de trabajo para la publicidad sindical.

d) Las/os representantes de las/os empleadas/os públicas/os (delegadas/os de la sección sindical y/o delegada/o personal) dispondrá de 15 horas mensuales, retribuidas a salario real que le correspondan, para ejercer su actividad sindical tanto dentro como fuera de las dependencias de la Mancomunidad.

Artículo 35. Garantías sindicales.

a) Las/os empleadas/os públicas/os miembros de una sección sindical no podrán ser discriminadas/os, ni trasladadas/os de su puesto de trabajo por causa de su afiliación o actividad sindical.

b) Todo miembro de una sección sindical tendrá derecho a ejercer libremente el cargo o la representación sindical para la que sea elegido, tanto dentro como fuera de la Mancomunidad.

c) Las secciones sindicales podrán difundir libremente publicaciones y avisos de carácter sindical. Así mismo podrán fijarse todo tipo de comunicaciones y anuncios del mismo carácter en los tablones que a tal efecto deberán establecerse en todos los lugares de trabajo.

d) Las secciones sindicales podrán recaudar las cotizaciones de sus afiliados como cualquier otro tipo de aportación con fines sindicales.

e) Las secciones sindicales tendrán derecho al libre acceso de los asesores sindicales, tanto a sus reuniones como a cualquier reunión o negociación a la que fuesen convocados.

f) Las secciones sindicales más representativas en base a los datos de representatividad que regula la Ley Orgánica de Libertad Sindical y que opten en cada momento en la Oficina de Elecciones Sindicales de la Región de Murcia tendrán derecho a recibir de la empresa toda la información y datos estadísticos que soliciten sobre temas relacionados con la vida laboral de las/os empleadas/os públicas/os de la Mancomunidad.

g) Las/os empleadas/os públicas/os tendrán derecho a un máximo de 36 horas de reuniones anuales por empleado público dentro de la jornada de trabajo, que podrán convocar los Órganos de Representación, referido en el art. 4 del presente acuerdo y que no afecte a las necesidades del servicio y previa comunicación a la Presidencia de la Mancomunidad que se concederá, en su caso, por Resolución.

h) La Mancomunidad podrá descontar mensualmente la cuota sindical a las/os empleadas/os públicas/os que lo soliciten por escrito y lo remitirá mediante transferencia bancaria a la cuenta que le indique el sindicato correspondiente.

Artículo 36. Órganos de representación

Se reconoce a la Comisión representativa de las/os E.P. de la Mancomunidad, aprobada por éstos, y compuesta por la Delegada de Personal y cuatro trabajadoras de la misma, las siguientes funciones reconocidas en los artículos 40 y 41 del Estatuto del Empleado Público:

Artículo 40. Funciones y legitimación de los órganos de representación.

1. Las Juntas de Personal y los Delegados de Personal, en su caso, tendrán las siguientes funciones, en sus respectivos ámbitos:

a) Recibir información, sobre la política de personal, así como sobre los datos referentes a la evolución de las retribuciones, evolución probable del empleo en el ámbito correspondiente y programas de mejora del rendimiento.

b) Emitir informe, a solicitud de la Administración Pública correspondiente, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones e implantación o revisión de sus sistemas de organización y métodos de trabajo.

c) Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

d) Tener conocimiento y ser oídos en el establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo, así como en el régimen de vacaciones y permisos.

e) Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, prevención de riesgos laborales, Seguridad Social y empleo y ejercer, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.

f) Colaborar con la Administración correspondiente para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

2. Las Juntas de Personal, colegiadamente, por decisión mayoritaria de sus miembros y, en su caso, los Delegados de Personal, mancomunadamente, estarán legitimados para iniciar, como interesados, los correspondientes procedimientos administrativos y ejercitar las acciones en vía administrativa o judicial en todo lo relativo al ámbito de sus funciones.

Artículo 41. Garantías de la función representativa del personal.

1. Los miembros de las Juntas de Personal y los Delegados de Personal, en su caso, como representantes legales de los funcionarios, dispondrán en el ejercicio de su función representativa de las siguientes garantías y derechos:

a) El acceso y libre circulación por las dependencias de su unidad electoral, sin que se entorpezca el normal funcionamiento de las correspondientes unidades administrativas, dentro de los horarios habituales de trabajo y con excepción de las zonas que se reserven de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente.

b) La distribución libre de las publicaciones que se refieran a cuestiones profesionales y sindicales.

c) La audiencia en los expedientes disciplinarios a que pudieran ser sometidos sus miembros durante el tiempo de su mandato y durante el año inmediatamente posterior, sin perjuicio de la audiencia al interesado regulada en el procedimiento sancionador.

d) Un crédito de horas mensuales dentro de la jornada de trabajo y retribuidas como de trabajo efectivo, de acuerdo con la siguiente escala:

Hasta 100 funcionarios: 15.

De 101 a 250 funcionarios: 20.

De 251 a 500 funcionarios: 30.

De 501 a 750 funcionarios: 35.

De 751 en adelante: 40.

Los miembros de la Junta de Personal y Delegados de Personal de la misma candidatura que así lo manifiesten podrán proceder, previa comunicación al órgano que ostente la Jefatura de Personal ante la que aquélla ejerza su representación, a la acumulación de los créditos horarios.

e) No ser trasladados ni sancionados por causas relacionadas con el ejercicio de su mandato representativo, ni durante la vigencia del mismo, ni en el año siguiente a su extinción, exceptuando la extinción que tenga lugar por revocación o dimisión.

2. Los miembros de las Juntas de Personal y los Delegados de Personal no podrán ser discriminados en su formación ni en su promoción económica o profesional por razón del desempeño de su representación.



3. Cada uno de los miembros de la Junta de Personal y ésta como órgano colegiado, así como los Delegados de Personal, en su caso, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los asuntos en que la Administración señale expresamente el carácter reservado, aún después de expirar su mandato. En todo caso, ningún documento reservado entregado por la Administración podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de la Administración para fines distintos de los que motivaron su entrega.

Disposición Adicional Única.-

Se considerará hijo, a los efectos de las ayudas establecidas en el artículo 30 e) y f), a los hijos naturales, adoptados y acogidos legalmente tanto propios como del cónyuge o pareja de hecho, que convivan en la unidad familiar.

ANEXO I**CUADRANTE LICENCIAS, PERMISOS, VACACIONES**

TIPO	DURACIÓN	REQUISITOS	OBSERVACIONES
Nacimiento, acogimiento, adopción, fallecimiento, accidente o enfermedad de un familiar de primer grado por consanguinidad o afinidad	Tres días hábiles si es en la misma localidad, y cinco días hábiles si es en distinta.	Aviso inmediato de la solicitud del permiso y posterior justificación del hecho causante.	En caso de dudas en la justificación de este permiso, será competente para su resolución la Comisión de Seguimiento de este Acuerdo.
Nacimiento, acogimiento, adopción, fallecimiento, accidente o enfermedad de un familiar de segundo grado por consanguinidad o afinidad	Dos días hábiles si es en la misma localidad, y cuatro días hábiles si es en distinta.	Aviso inmediato de la solicitud del permiso y posterior justificación del hecho causante.	En caso de dudas en la justificación de este permiso, será competente para su resolución la Comisión de Seguimiento de este Acuerdo.
Fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar de tercer grado por consanguinidad o afinidad	Un día hábil	Aviso inmediato de la solicitud del permiso y posterior justificación del hecho causante.	En caso de dudas en la justificación de este permiso, será competente para su resolución la Comisión de Seguimiento de este Acuerdo.
Por adopción internacional	De acuerdo a lo establecido en el artículo 49 punto B del Estatuto Básico del Empleado Público.	Aviso inmediato de la solicitud del permiso y posterior justificación del hecho causante.	El permiso podrá fraccionarse en función de la tramitación que se requiera en el país de origen y se percibirán exclusivamente las retribuciones básicas
-Por traslado de domicilio sin cambio de residencia. -Por traslado de domicilio con cambio de residencia.	-Dos días hábiles. - Tres días hábiles.	Justificación con el certificado de empadronamiento	
Para realización de funciones sindicales o de representación del personal			Las condiciones de su disfrute será el establecido legalmente.



Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales.	Durante los días de su celebración, más los imprescindibles para su desplazamiento si fuera necesario.	Solicitud del disfrute del permiso y posterior justificación del hecho causante.	
Realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto	El tiempo necesario para su realización.	Solicitud del disfrute del permiso y posterior justificación del hecho causante.	Podrán disfrutar de este permiso las empleadas municipales embarazadas, y en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
Lactancia de un hijo menor de doce meses	Una hora diaria de ausencia, que podrá ser dividida en dos fracciones. Se podrá pedir la sustitución por un permiso que acumule dichas horas en jornadas completas.	El disfrute de la hora o media hora podrá ser al inicio o final de la jornada.	Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen. Este permiso se incrementará en caso de parto múltiple.
Nacimiento hijos prematuros o que permanezcan hospitalizados a continuación del parto	Los empleados municipales podrán disfrutar de un permiso para ausentarse dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. También podrán solicitar la reducción de jornada hasta un máximo de dos horas con la reducción proporcional de haberes.	Aviso de disfrute del permiso o solicitud de reducción de jornada, y justificación de hecho causante.	



Por razones de guarda legal de un menor de 12 años, mayor que necesite especial dedicación o persona con discapacidad que no desempeñe actividad remunerada, o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no realice actividad remunerada	Reducción de la jornada con reducción proporcional de haberes.	Solicitud del disfrute de la reducción de jornada y justificación del hecho causante.	
Por cuidado de un familiar del primer grado por enfermedad grave.	Reducción hasta el 50% de la jornada, con un máximo de un mes.	Solicitud de reducción de la jornada y justificación del hecho causante.	Si hubiera varios titulares de este derecho se podrá prorratear el disfrute con el máximo del mes.
Quien por razones de guarda legal, acogimiento y adopción, tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años o a un disminuido psíquico o físico, con discapacidad superior al 65%, que no desempeñe actividad retribuida.	Reducción de la jornada de una hora diaria siempre que el cónyuge trabaje o justifique que no disfruta de similar permiso.	Solicitud del disfrute de la reducción de jornada y justificación del hecho causante.	
Se establece como día de la patrona para todos los servicios el 22 de Mayo, Santa Rita, que no se considerará festivo, pudiendo asistir todos los empleados públicos a los actos programados. Si coincide con festivo, sábado o domingo, se celebrará el día laboral anterior o posterior. Al personal que preste servicios mínimos esos días se le compensará como exceso de jornada.	Un día hábil.		
Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable del carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral	Tiempo indispensable.	Solicitud en caso de tener conocimiento de su utilización y posterior justificación del hecho causante.	



Por asuntos particulares, seis días al año.		Solicitud con 48 horas mínimo de antelación.	El permiso estará subordinado en su concesión a las necesidades del servicio, manteniendo siempre los servicios mínimos establecidos.
Permiso por asuntos particulares por antigüedad	Hasta dos días adicionales de permiso por asuntos particulares al cumplir el sexto trienio, incrementándose, como máximo, en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.	Solicitud del disfrute con 48 horas de antelación.	Se podrán disfrutar hasta el 31 de enero del año siguiente.
Por matrimonio y/o Unión de Hecho registrada	Veinte días naturales.	Solicitud del disfrute del permiso y posterior justificación del hecho causante.	
En caso de matrimonio o unión de hecho registrada, de hijos o hermanos.	Un día en la fecha de la celebración.		
Para la asistencia a consulta médica con posterior justificación.	Por el tiempo indispensable y siempre que no se pueda realizar dicha consulta fuera de la jornada de trabajo.		
Permiso para ausentarse para someterse a técnicas de fecundación asistida.	El tiempo indispensable para su realización. Comunicación de la ausencia y posterior justificación.		
Permiso retribuido para las empleadas públicas en estado de gestación	Permiso retribuido a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto.	Justificación del estado gestación y cumplimiento de la semana 37.	En caso de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha de parto.
Permiso por parto	18 semanas. Dos semanas más por hijo discapacitado.	Justificación del hecho causante con el obligado parte de baja.	



Permiso por adopción o acogimiento	18 semanas ininterrumpidas. Dos semanas más por adopción de discapacitado.	Solicitud de disfrute del permiso con la resolución judicial de adopción o acogimiento.	
Permiso por paternidad	5 semanas. De acuerdo a los establecido en el artículo 49 punto C del Estatuto Básico del Empleado Público.	Solicitud del disfrute del permiso con justificación del nacimiento o resolución judicial de acogimiento o adopción.	
Permiso por razón de violencia de género	Faltas de asistencia totales o parciales justificadas, o bien, reducción de jornada.	Justificación de las ausencias con informe de servicios sociales, o de los servicios de salud.	
Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave	Reducción de jornada de al menos la mitad percibiendo las retribuciones integrales, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado del hijo menor de 18 años afectado por cáncer u otra enfermedad que requiera ingreso hospitalario de larga duración y cuidado directo.	Solicitud y acreditación mediante informe del servicio Público de Salud.	
Permisos para hacer efectivo el derecho a la protección y a la asistencia social integral como consecuencia de actos terroristas	Derecho a reducción horaria con reducción proporcional de haberes, y a la flexibilidad horaria.		
Vacaciones	22 días hábiles anuales	Solicitud del disfrute del permiso.	No se consideran hábiles los sábados. Se podrá disfrutar hasta el 31 de enero del año siguiente. Cuando las situaciones de permiso de maternidad, incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el periodo



			vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el periodo vacacional se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.
Días adicionales de vacaciones por antigüedad	Hasta un máximo de cuatro días adicionales de vacaciones en función del tiempo de servicios prestados por los funcionarios públicos	Solicitud del disfrute del permiso.	<p>Por cumplimiento de años de antigüedad en la Administración, el disfrute será el siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - uince años de servicio: Un día más. - einte años de servicio: Dos días más. - einticinco años de servicio: Tres días más. - reinta o más años de servicio: Cuatro días más. <p>El derecho se generará al cumplimiento de los años de servicio anteriormente descritos. Se podrán disfrutar hasta 31 de enero del año siguiente.</p>
Permiso para ausentarse del trabajo para asistencia a reuniones de coordinación del centro de educación especial en el que este matriculado el hijo discapacitado	Comunicación de la ausencia y posterior justificación.		
Días 24 y 31 de diciembre	Permanecerán cerradas las oficinas públicas.	Los calendarios laborales incorporarán dos días de permiso cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable.	
Permiso hasta un máximo de 15 días continuados, no acumulables a los periodos de vacaciones.	Máximo 15 días	Solicitud con 15 días de antelación y con el informe del responsable de personal y Presidente de la Mancomunidad.	Estos días serán canjeables por días de vacaciones regladas o sin retribución.
Se podrá solicitar permisos superiores a 15 días e inferiores a 3 meses.	Más de 15 días y menos de tres meses	Solicitud con 15 días de antelación y con el informe del responsable de personal y Presidente de la Mancomunidad.	Estos serán siempre sin retribución y el total cada 2 años no podrá ser superior a 3 meses.

ANEXO II

Valor de la hora por grupo de titulación a los efectos de establecer las gratificaciones por servicios extraordinarios fuera de la jornada normal de trabajo:

- Subgrupo A1: 55,12 €/hora
- Subgrupo A2: 41,85 €/hora
- Subgrupo C1: 33,80 €/hora
- Subgrupo C2: 25,26 €/hora
- Agrupaciones Profesionales Independientes: 20,64€/hora

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Se incluirán, sin necesidad de nueva negociación, las modificaciones legales de cualquiera de las condiciones de trabajo que regula el presente acuerdo, aprobadas por el Estado, con posterioridad a la firma del presente documento y de su entrada en vigor, y que mejoren al mismo.

DISPOSICIÓN FINAL

El presente acuerdo entrará en vigor desde el día siguiente a su aprobación por el Pleno de la Mancomunidad de Servicios Sociales del "Río Mula" a todos los efectos, y su vigencia será hasta el 31 de diciembre de 2.021, todo ello sin perjuicio de su publicación.

Así mismo se acuerda otorgar efectos retroactivos a 1 de enero de 2.019 de las subidas salariales que pudieran resultar tras la finalización del proceso de confección de la Relación de Puestos de Trabajo, que se ha acordado iniciar tras la aprobación y entrada en vigor del presente Acuerdo.

El presidente de la Mancomunidad

La Delegada de Personal