



CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE LA MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DE LA COSTA DEL SOL OCCIDENTAL (2003-2006)

Capítulo I. Disposiciones Generales

Artículo 1. Objeto, Ámbito Funcional, Personal, Territorial y Temporal

Objeto: El objeto de este Convenio, redactado de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo número 1/1995, de 24 de marzo de 1995 -texto refundido del Estatuto de los Trabajadores-, es el de regular y mejorar las relaciones laborales internas del personal laboral que presta sus servicios en la Mancomunidad de Municipios de la Costa del Sol Occidental, todo ello amparando una mayor colaboración y prestación de servicios adecuados en toda la actividad y funciones que desarrolla.

Ámbito funcional: Este Convenio afecta a la Mancomunidad de Municipios de la Costa del Sol Occidental, comprendida en el sector de Servicio Público, en el que las relaciones de trabajo están reguladas por este Convenio, el Estatuto de los Trabajadores y cuantas disposiciones legales, concordantes y vigentes, sean de general y pertinente aplicación.

Ámbito personal: Las normas del presente Convenio serán de aplicación a la totalidad del personal laboral que presta servicios en dicha Mancomunidad de Municipios, siempre que esté vinculado a la misma por una relación de servicios de carácter contractual.

Ámbito territorial: El presente Convenio afecta a los centros de trabajo que la Mancomunidad de Municipios de la Costa del Sol Occidental tenga o pueda tener en todo su ámbito territorial.

Ámbito temporal: Comenzará su vigencia cuando sea aprobado por el Pleno

Corporativo, pero sus efectos se retrotraerán al 1 de enero de 2003.

Su vigencia terminará el 31 de diciembre del año 2006.

Las prestaciones a percibir en concepto de premio de jubilación, serán de aplicación a partir de la aprobación del presente Convenio por la Comisión Gestora, rigiéndose las jubilaciones producidas hasta esa fecha por lo dispuesto en el Artículo 37º del Acuerdo vigente desde el año 1999 a 2002.

El artículo 33, referente a la cobertura adicional de la asistencia sanitaria, así como el Artículo 40, referente a la formación de planes de pensiones a favor de los trabajadores, de conformidad con la disposición adicional 4.ª del R.D. 778/186 de 18 de abril, solo será aplicable si se producen las modificaciones legales que permitan su aplicación.

En cuanto a la formación de planes de pensiones se estará a lo pactado en el

Capítulo XIX, letra c, del último Acuerdo negociado entre la Administración General y los Sindicatos, publicado en el B.O.E. de 18 de noviembre de 2002, debiendo destacar que el Capítulo XXIII del citado Acuerdo señala que: “Las partes firmantes desean que el presente Acuerdo sirva de referencia, en su caso, a los que se concierten en los ámbitos de negociación de las Comunidades autónomas y Corporaciones Locales”.

Prórrogas: El presente Convenio podrá ser prorrogado a partir del 31 de diciembre del año 2006, anualmente, a no ser que cualquiera de las partes lo denuncie formalmente con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha de expiración de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. En caso de prórroga, los conceptos económicos serán incrementados de acuerdo con la Ley de Presupuestos Generales del Estado, en igual porcentaje que se fije para los funcionarios de la Administración Civil del Estado.

Vinculación a la totalidad:

1. Las condiciones establecidas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y serán consideradas globalmente para su aplicación práctica.
2. En el supuesto que por la jurisdicción competente fuere modificada o anulada alguna de las condiciones establecidas en el presente Convenio, este podría devenir ineficaz a instancia de cualquier de las partes.

Absorción: Las condiciones establecidas en el presente Convenio absorben a la totalidad de las acordadas sobre las mismas materias en anteriores Acuerdos firmados entre la totalidad del personal vinculado a la Mancomunidad.

Artículo 2. Partes Intervinientes

Las partes que conciertan el presente Convenio son:

Por la Administración: Los designados por la Comisión Gestora, en su sesión ordinaria, de 10 de diciembre de 2002, Sr. Presidente D. Manuel Sánchez Bracho, Sr. Vicepresidente D. Antonio Rodríguez Leal, D^a. Rosa M^a Díaz García (Grupo P.P.), D^a. María Lozano Mena (Grupo P.S.O.E), D. Miguel García Osorio (Grupo IUCA), D. Manuel Crespo Ruiz (Grupo G.I.B), D. Alberto García Muñoz (Grupo G.I.L.) y D. Emilio López Berenguer (Grupo Mixto).

Por el Personal: El Delegado de Personal D. Valentín Izquierdo Soto.

Artículo 3. Denuncia

Un mes antes de la fecha de vencimiento de este acuerdo, ambas partes se



comprometen formalmente a iniciar las negociaciones para el siguiente, sin necesidad de denuncia alguna.

A tales efectos, la representación del personal avisará con quince días hábiles de antelación la fecha del inicio de las negociaciones y los temas objeto de las mismas, manteniendo su vigencia el presente Acuerdo hasta la finalización de las negociaciones.

Capítulo II. Comisión de Vigilancia

Artículo 4. Comisión de Vigilancia

Se constituye una Comisión de Vigilancia, cuya misión será la de velar por la aplicación de lo establecido en el presente Convenio y la de interpretar y desarrollar sus normas cuando surjan dudas en su concreta aplicación.

Dentro del primer trimestre siguiente al de la aprobación por el Pleno de la Mancomunidad de Municipios de la Costa del Sol Occidental del presente Convenio, se reunirá, por primera vez, la Comisión de Vigilancia, estableciéndose el programa de trabajo, frecuencia de las reuniones y reglamento de funcionamiento interno.

Esta Comisión de Vigilancia del Convenio tendrá carácter paritario, y estará compuesta por el Delegado de Personal y el mismo número de representantes elegidos por la Corporación. Esta elección será efectuada en el acto de la firma del Convenio, velando por el fiel cumplimiento, desarrollo e interpretación de las condiciones pactadas en el presente texto.

La Comisión se entenderá válidamente constituida con la asistencia de al menos un representante de cada una de las dos partes, siempre que ambas partes hayan sido fehacientemente citadas. La Comisión deberá reunirse en un plazo de diez días desde que lo solicite una de las partes, a la hora establecida por el solicitante y en la Sede Central de la Mancomunidad.

Igualmente, a las reuniones de la Comisión de Vigilancia pueden asistir asesores de ambas partes, así como un representante de cada una de las secciones sindicales legalmente constituidas; en ambos casos, con voz pero sin voto.

Será obligación de la Comisión de Vigilancia del Acuerdo reunirse una vez al trimestre.

En todos los casos, la parte convocante está obligada a presentar el Orden del Día con una antelación de 72 horas como mínimo.

En las reuniones de la Comisión de Vigilancia se deberá levantar acta de los acuerdos adoptados.



Durante la vigencia de este Convenio, la Comisión de Vigilancia queda integrada por los siguientes miembros:

En representación de los trabajadores laborales:

Esta representación será designada por el Delegado del Personal laboral de la Mancomunidad de Municipios de la Costa del Sol Occidental.

En representación de la Mancomunidad de Municipios de la Costa del Sol Occidental:

Esta representación estará formada por el Sr. Presidente de esta Mancomunidad y tantos miembros de la Corporación como sean necesarios para alcanzar el carácter paritario.

Actuará de Secretario un funcionario nombrado por la Corporación, quien tendrá las siguientes funciones:

- Convocar a las partes con la antelación y forma debida.
- Dar entrada, registrar y distribuir entre los miembros de la Comisión las consultas o solicitudes recibidas.
- Llevar un registro de las Actas aprobadas y librar Certificaciones de los acuerdos adoptados.
- Cuantos otros cometidos le sean encomendados por la Comisión, para mejor funcionamiento de ésta.

Artículo 5. Funciones

Las Funciones Específicas de la Comisión de Vigilancia son las siguientes:

- a. Interpretación del Acuerdo.
- b. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c. Arbitraje de los problemas originados en su aplicación.
- d. Cualquier otra actividad que tienda a la mayor eficacia práctica del Convenio.
- e. Negociar la integración de las posibles lagunas normativas de este Convenio.
- f. Cualesquiera otras que atribuya el presente Convenio.
- g. Estudio de evolución de relaciones entre las partes.





h. Conocer previamente las reclasificaciones del personal.

Capítulo III. Organización del Trabajo y Selección del Personal Sección 1. ª Organización Del Trabajo

Artículo 6. Reestructuración y Definición de Puestos de Trabajo

Corresponde a la Corporación la organización práctica del trabajo, comprometiéndose la misma a estudiar una reestructuración, tanto a nivel de servicios como de medios humanos, que deberá reflejarse en el Organigrama correspondiente y en los próximos Presupuestos de la Corporación, estando sujeta a lo expresado en la legislación vigente, si bien los Delegados de Personal podrán emitir informes no vinculantes al respecto, comprometiéndose la Mancomunidad a estudiarlos.

En la Plantilla de Personal y en la Relación de Puestos de Trabajo, se recogerá entre otros, el siguiente punto:

- La concesión de la compatibilidad con la actividad privada se ajustará a lo que figura al respecto en la legislación sobre la Función Pública.

Artículo 7. Clasificación Profesional

El sistema de clasificación profesional se establece en función de la organización específica del trabajo a desarrollar en la actividad propia de la Mancomunidad de Municipios y del criterio seguido en la redacción del Convenio Colectivo Único del Personal Laboral de la Administración General del Estado y el VI Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, actualmente vigentes, en cinco Grupos profesionales:

Grupo I: Forman este Grupo y se integrarán en él las categorías profesionales que requieren al personal estar en posesión del correspondiente título de Doctor, Licenciado, Arquitecto o Ingeniero o título equivalente expedido por una Facultad o Escuela Técnica Superior, reconocido u homologado por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, que tengan contrato para ejercer las funciones acordes con la titulación requerida y las funciones definidas en cada una de las categorías profesionales.

Grupo II: Forman este Grupo y se integrarán en él las categorías profesionales que requieren al personal estar en posesión del correspondiente título de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico o título equivalente reconocido u homologado por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, que tengan contrato para ejercer las funciones acordes con la titulación requerida y las funciones definidas en cada una de las categorías profesionales.

Grupo III: Forman este Grupo y se integrarán en él las categorías profesionales



que requieren al personal estar en posesión del título de Bachiller Superior o equivalente, Formación Profesional de Segundo Grado y/o formación laboral equivalente, o de una categoría profesional análoga reconocida en Convenio Colectivo, que tengan contrato para ejercer las funciones descritas en las categorías que integran este Grupo.

Grupo IV: Forman este Grupo y se integrarán en él las categorías profesionales que requieren al personal estar en posesión del título de Bachiller Elemental, Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado y/o formación laboral equivalente, o de una categoría profesional análoga a la reconocida en Convenio Colectivo, que tengan contrato para ejercer las funciones descritas en las categorías que integran este Grupo.

Grupo V: Forman este Grupo y se integrarán en él las categorías profesionales que requieren al personal estar en posesión del Certificado de Escolaridad, terminada la EPO o formación laboral equivalente Página 10 o de una categoría profesional reconocida en Convenio Colectivo análoga a la que se describe, que tengan contrato para ejercer las funciones descritas en las categorías que integran este Grupo.

SECCIÓN 2.ª. SELECCIÓN DE PERSONAL

Artículo 7. Bis. Cambio De Puesto De Trabajo

a) Cambio voluntario de puesto de trabajo:

El cambio de puesto de trabajo deberá solicitarse por escrito a través de la Secretaria de Mancomunidad, alegando los motivos que justifiquen tal solicitud, debiendo la Mancomunidad tenerlo en cuenta en caso de que se produzcan vacantes, siempre que el trabajador reúna los requisitos que la plaza vacante requiera. La Mancomunidad anunciará, como ya se indica, con la suficiente antelación los puestos a cubrir, comunicando esta circunstancia a la representación de los trabajadores.

b) Cambio de puesto de trabajo por necesidades de la Mancomunidad:

Por otra parte, atendiendo a necesidades técnicas, económicas u organizativas de la Mancomunidad, y previa comunicación a la representación de los trabajadores, la Entidad podrá efectuar, sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, todo aquel cambio de puesto de trabajo que considere aconsejable para el buen funcionamiento de la Mancomunidad.

Artículo 8. Ingreso de Nuevo Personal

A la firma del presente Convenio se creará una mesa de Empleo, en la que estará



representada la parte social y la representación de la Corporación.

La parte social estará compuesta por el Delegado de Personal.

Se nombrarán por la Corporación tantos miembros como Delegados de Personal hasta alcanzar el carácter paritario, más un Presidente, cargo que recaerá en la Presidencia y que podrá ser delegable en la persona que ésta designe.

A las reuniones de la mesa, las partes podrán acudir acompañadas por asesores, en un número máximo de dos por cada parte.

Las vacantes definitivas de personal laboral, que se produzcan en los diferentes puestos de trabajo y cuyas plazas no se amorticen, se proveerán a través de los siguientes turnos, indicados por orden de prelación:

- Reingreso de excedentes voluntarios.
- Concurso de Traslado Interno.
- Promoción Interna.
- Concurso, concurso oposición y oposición libre.

Los nuevos nombramientos, temporales o fijos, que hayan de efectuarse, serán comunicados a los Delegados de Personal, así como al Jefe del Servicio o Departamento en que se pretenda dicho nombramiento.

Los Delegados de Personal recibirán trimestralmente información acerca de las previsiones de la Entidad sobre la celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos, y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, así como los supuestos de subcontratación.

El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del finiquito del mismo.

La Corporación, con la asistencia de la Comisión de Vigilancia, fijará las bases de la convocatoria de selección. En los concursos de méritos y en los concursos oposición se valorarán los adecuados a las características del puesto de trabajo, tales como trabajos desempeñados, cursos de formación y perfeccionamiento, titulaciones académicas, publicaciones y docencia.

La promoción interna de puestos de trabajo es parte fundamental de la política de personal de la Mancomunidad. Por ello se aplicará exclusivamente a los trabajadores de la Entidad, incluidos los laborales, que deberán reunir los requisitos y superar, en su caso, las pruebas de carácter interno que se establezcan. La misma será aprobada por la Corporación, con el asesoramiento de la Comisión de Vigilancia.





En las convocatorias para cubrir nuevas plazas, se reservará como mínimo para la promoción interna un 50% de las vacantes convocadas, debiendo procurarse la convocatoria independiente de las pruebas de promoción interna respecto de las de acceso libre.

Formarán parte de los Tribunales de oposición, con curso o concurso -oposición, un Delegado de Personal y el Jefe del Servicio al que se vaya a incorporar el nuevo personal, que actuarán con voz y voto en igualdad de condiciones con el resto de los miembros del Tribunal. (Si el Delegado de Personal no tuviese la titulación necesaria, de legará su representatividad en una persona (dentro de la Mancomunidad) que reúna las condiciones exigidas para formar parte del Tribunal).

En el plazo de tres meses, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, la Corporación realizará, con la participación de la Comisión de Vigilancia, un estudio exhaustivo de su plantilla, con objeto de poder diseñar el correspondiente esquema de oposiciones, concursos y concursos-oposiciones con la suficiente antelación, teniendo especialmente en cuenta las eventuales jubilaciones que puedan producirse durante cada ejercicio.

Se reservará hasta un 3 % de los puestos de trabajos para los minusválidos.

Artículo 9. Sustituciones Temporales

La Corporación estará obligada a sustituir al personal en baja por licencias, bajas por enfermedad superiores a noventa días, maternidades y excedencias salvo que se justifique por la Corporación que no es necesario coyunturalmente.

SECCIÓN 3.ª. PROVISIÓN TEMPORAL DE PUESTOS

Artículo 10. Sistema De Provisión Temporal

Cuando un trabajador solicite por escrito a la Presidencia un puesto de trabajo distinto al suyo, en su mismo grupo o en otro distinto, y tenga la titulación exigida para su desempeño, tendrá preferencia, antes de que se produzca un nuevo nombramiento, para desempeñarlo en comisión de servicios o en provisión temporal, hasta su cobertura definitiva. Para ello, la Mancomunidad tendrá que anunciar las solicitudes que se realicen por el personal en el tablón de Anuncios y al Delegado de Personal, con suficiente antelación, a fin de comprobar que existen otros interesados. Si así fuere, se realizará un concurso de méritos para seleccionar al trabajador que haya de cubrir el citado puesto.

Artículo 11. Traslados Especiales

La Corporación adoptará las previsiones oportunas, a fin de que el personal que por edad, accidente u otra razón, tenga disminuida su capacidad para misiones



de particular esfuerzo o penosidad, sean destinados a puestos de trabajo adecuados a su capacidad disminuida y siempre que conserven la aptitud suficiente para el desempeño del nuevo puesto de trabajo, si así lo solicitan ellos, a ser posible dentro del mismo Servicio al que están adscritos. A estos efectos se le concederán Comisiones de Servicio o provisiones temporales y se primará su situación en el concurso público que se convoque.

Artículo 12. Fase Previa a la Selección de Nuevo Personal

Previamente a la cobertura de cualquier plaza por personas externas a la Mancomunidad, las plazas deberán ser ofertadas al personal laboral fijo de la misma, mediante el sistema de provisión de puestos, excluyendo al personal funcionario.

Artículo 13. Información Sobre Los Nombramientos

La Mancomunidad de Municipios entregará al Delegado de Personal una copia básica de todos los nuevos contratos que se produzcan, en un plazo máximo no superior a diez días desde la formalización del contrato, con el fin de comprobar la adecuación del contenido del mismo a la legislación vigente. Dicha copia se firmará por el Delegado de Personal, para acreditar que se ha producido la entrega.

Capítulo IV. Jornada Laboral, Vacaciones y Licencias

SECCIÓN 1.ª. JORNADA LABORAL

Artículo 14. Jornada Laboral

La jornada laboral será de treinta y cinco horas semanales, para todo el personal, en horario continuado y de lunes a viernes, incluyéndose en el mismo la media hora diaria de desplazamiento al centro de trabajo.

Dicho horario será de 8 a 15:00 horas, siendo la media hora de desplazamiento la de 08.00 a 08.30 horas.

La reducción de la jornada prevista para los meses de julio y agosto, así como la media hora que se computa como desplazamiento, serán realizadas por el personal laboral en el horario que así se determine por los jefes de servicio y conforme a las necesidades que el trabajo demande, al objeto de dar cumplimiento, en la medida de lo posible, a la normativa recogida en el artículo 94 de la Ley 7/85, de 2 de abril, y lo dispuesto en la Resolución de 10 de marzo de 2003, de la Secretaría de Estado para la Administración Pública.

Todos los trabajadores tendrán derecho a descansar treinta minutos de su jornada de trabajo efectiva para tomar el desayuno.



Siendo indispensable la puntualidad para la buena marcha de la Entidad, y especialmente para las que prestan un servicio público, la Mancomunidad podrá establecer los controles que estime conveniente con una flexibilidad de 10 minutos a la entrada. Toda ausencia durante la jornada de trabajo deberá ser previamente autorizada por el jefe directo del trabajador.

En caso de imposibilidad de asistencia al trabajo derivada de enfermedad, el trabajador deberá hacer llegar a la Secretaria, en el plazo de tres días, la baja facultativa correspondiente, o en su defecto justificante médico, sin perjuicio de avisar el mismo día por teléfono. Si no aportase prueba alguna será considerada como falta injustificada.

La Entidad hará las contrataciones oportunas, si fuese necesario, para cubrir cualquier baja producida en el personal laboral de esta Mancomunidad. Estos trabajadores tendrán como función el cubrir cualquier ausencia o incidencia que de forma imprevisible se produjese en las sedes donde estuviesen designados.

Mientras no se produzca ningún imprevisto, el horario de trabajo del personal laboral será del mismo número de horas que el indicado para el Personal Funcionario.

Artículo 15. Festividades

De conformidad con el artículo 142 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, las vacaciones retribuidas serán las previstas en la legislación sobre la función pública de la Comunidad Autónoma y, supletoriamente en la aplicable a los trabajadores laborales de la Administración del Estado.

En virtud de ello, los días 24 y 31 de diciembre, y 22 de mayo (festividad de Santa Rita), serán considerados como días festivos.

Igualmente se reconoce el derecho a disfrutar de tres días de vacaciones por Semana Santa o Semana Blanca Escolar, a elección de los trabajadores, para lo cual se establecerán dos turnos:

Primer turno, que habrá de disfrutarse durante la propia Semana Santa o tres días posteriores a ésta.

Segundo turno, que se disfrutará durante la Semana Blanca Escolar.

Con respecto a las fiestas locales, se disfrutarán las correspondientes al Municipio de Marbella (11 de junio "San Bernabé" y 19 de octubre "San Pedro de Alcántara").

En el caso en el que cualquiera de estos días coincida en sábado o domingo, se disfrutarán el día laboral anterior o posterior respectivamente. Igualmente se

tendrá en cuenta este punto para las fiestas nacionales y autonómicas.

Con respecto al disfrute de los días festivos contenidos en el calendario, el Personal que por necesidades del servicio, no pueda disfrutarlo a su debido tiempo, será compensado con 1 día y medio de permiso por cada día festivo no disfrutado.

SECCIÓN 2.ª VACACIONES

Artículo 16. Vacaciones

Se aplicará la misma normativa que para el personal funcionario de la Mancomunidad.

A) Las vacaciones retribuidas serán, en general, de 24 días hábiles, excluidos sábados, domingos y festivos, no siendo nunca inferiores a 30 días naturales al año o a los días que en proporción corresponda cuando el tiempo de servicio fuera menor, a solicitud de trabajador y cuando las necesidades del servicio lo permitan. Se disfrutarán durante el año natural o hasta el 15 de Enero del año siguiente, en períodos mínimos de 5 días naturales consecutivos.

B) En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Mancomunidad, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

Veinticinco años de servicio: 25 días hábiles.

Treinta años de servicio: 26 días hábiles.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referida.

C) Se disfrutará de 7 días naturales en Navidad, siendo un turno en Nochebuena y otro en Nochevieja. La jornada laboral se reducirá en una hora, para el personal que no esté de turno.

Asimismo, durante las semanas de FERIA "San Bernabé-Marbella" y "San Pedro de Alcántara", el personal podrá optar por la reducción de la jornada laboral en dos horas diarias, o disfrutar de un día de descanso de acuerdo con las necesidades del servicio.

D) El período de vacaciones se disfrutará preferentemente entre los meses de junio y septiembre, salvo aquellos servicios en que, por su naturaleza y otras circunstancias, no pueda aplicarse este criterio, y siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan.

Las vacaciones serán concedidas procurando atender a las solicitudes del



personal en cuanto a la época del año.

Cuando dos o más empleados de la misma categoría o puesto coincidan en la misma fecha de petición de las vacaciones y no pudieran por razones del servicio, se resolverá mediante sorteo.

En cualquier caso, todo el personal que lo solicite, tendrá derecho al disfrute de 15 días naturales en período de verano.

Será obligación de la Corporación la provisión de sustitutos, si es necesario, previa consulta del Jefe de Servicio.

En cualquier caso, el calendario o plan de vacaciones anuales se fijará consultando a los Jefes de Servicio y dando cuenta a los Delegados de Personal, de modo que el personal pueda conocer la fecha de las vacaciones que le corresponda, al menos con dos meses de antelación al inicio de aquellas.

Si durante el período vacacional algún trabajador cayera enfermo o sufriera algún accidente, no se computarán como vacaciones los días en que se mantuviera en tal situación, siempre y cuando tal situación sea acreditada con la correspondiente baja médica.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entenderá mejorado si en ese sentido se dictara normativa supletoria autonómica o estatal.

SECCIÓN 3.ª PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 17. Permisos Retribuidos

Los días naturales, indicados en estos apartados, se contarán desde el día en que sucede el hecho que justifica el permiso:

1. Matrimonio del personal: 15 días naturales.

Matrimonio de los hijos: 2 días naturales en la fecha de la celebración y 3 días laborables si es fuera de la provincia.

2. Nacimiento o adopción de hijos del personal: 2 días naturales, si el suceso se produce en la misma provincia, o 3 días naturales cuando sea fuera de la misma.

3. Enfermedad del cónyuge o parientes, intervenciones quirúrgicas, etc.: Cinco días naturales en caso de enfermedad o intervención quirúrgica, siempre que requieran hospitalización o justifique reposo con justificante médico, de cónyuge, hijos-as, padres del trabajador. Dos días naturales para el resto de los parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia al efecto, el plazo será de cuatro días a contar desde la notificación a la Entidad, debiendo



practicarse ésta el mismo día en que se produzca el motivo de su ausencia.

4. Fallecimiento: Una semana en caso de fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho e hijos. Dos días laborables en caso de fallecimiento, para el resto de los parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia al efecto, el plazo será de cuatro días.

5. Traslado de domicilio: 2 días naturales, con un máximo de 2 traslados por año.

6. Deberes públicos de carácter inexcusable: el tiempo necesario, p. ej. (Hacienda, Citaciones Oficiales y Juzgado).

7. Actividades profesionales del personal: hasta 20 días naturales al año en los casos que se relacionan con las actividades profesionales del personal: Congresos, mesas redondas, cursillos, etc., o por estudios relacionados con la profesión. Para la obtención de estos permisos se deberá solicitar la autorización pertinente.

8. Asistencia a exámenes finales y otras pruebas: durante los días de su celebración.

9. Asuntos Propios: La Corporación concederá 6 días de permiso retribuido a lo largo del año por asuntos propios, no acumulables en período vacacional y turnos, con obligación de preavisar los mismos con tres días de antelación. Presentado con dicha antelación, el silencio administrativo se entenderá positivo. En los supuestos de urgencia en los que no se haya solicitado el permiso con estos días de antelación, habrá que justificar posteriormente la falta de presentación de este aviso, no el motivo que originó el permiso.

10. Para el disfrute de los permisos regulados en los apartados precedentes, exceptuando el apartado 9 de este artículo, será necesario el preaviso a la Corporación por parte del personal, con 2 días de antelación, salvo para aquellos supuestos que no sea posible prever el suceso acaecido. En cualquier caso es necesario que el personal lo justifique. Presentado con dicha antelación, el silencio administrativo se entenderá positivo, excepto el apartado 7.

11. Para realizar actividades de formación sindical o funciones sindicales o representativas, no especificadas en las leyes, con carácter ocasional, por el tiempo indispensable para las mismas.

12. Los demás supuestos contemplados en el artículo 30 de la Ley 30/84 y artículos 68 y siguientes del Decreto 315/1964, de 7 de febrero.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entenderá mejorado si en ese sentido se dictara normativa autonómica o, supletoriamente, estatal.



Artículo 18. Licencias, Permisos por Maternidad, Paternidad y Adopción

Se aplicará la normativa contenida en el Decreto 349/1996, de 16 de julio, (BOJA nº 86, de 27 de julio), o la normativa que la sustituya y, supletoriamente, la fijada para los trabajadores laborales de la Administración del Estado.

1. El personal tendrá derecho a una licencia o permiso de 112 días naturales ininterrumpidas por nacimiento u adopción de menores de 1 año, ampliables a 126 días, en caso de partos múltiples. La licencia por maternidad, cuando el parto sea múltiple se ampliará en dos semanas más por cada hijo a partir del tercero.

2. El personal, por la lactancia de hijo menor de doce meses, tendrá derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrá dividir en dos fracciones o reducción de la jornada en media hora. En circunstancias excepcionales, este derecho podrá ser ampliable en la medida de lo necesario.

Estos derechos podrán ser ejercidos igualmente por el padre, siempre que demuestre que no es utilizado por la madre trabajadora a un mismo tiempo.

El personal femenino deberá comunicar a la Mancomunidad su embarazo con una antelación mínima de cinco meses al parto. Asimismo deberá fijar con una antelación de 15 días el período en el que va a disfrutar los días de licencia legalmente establecidos.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entenderá mejorado si en ese sentido se dictara normativa autonómica o, supletoriamente, estatal.

Artículo 19. Disminución de La Jornada de Trabajo Con Disminución de Retribuciones

En los supuestos contemplados en la normativa estatal y autonómica: razones de guarda legal, personal a quienes falten menos de cinco años para la edad de jubilación, etc.

Capítulo V. Régimen Económico

Artículo 20. Régimen Económico

Para los años 2003, 2004, 2005 y 2006 las retribuciones y demás conceptos económicos establecidos en el Convenio Colectivo experimentarán un incremento salarial consistente en el I.P.C.

Una vez que el presente Convenio agote su vigencia y sea prorrogado anualmente por no haber ido denunciado por ninguna de las partes, todos los conceptos económicos experimentarán un incremento consistente en aplicar el Índice de Precios al consumo (I.P.C) previsto en el Proyecto de Ley de los



Presupuestos Generales del Estado para ese año.

Se establece una cláusula de revisión para, en el caso de que el crecimiento del I.P.C al 31 de Diciembre de los años 2004, 2005 y 2006, resultare superior al previsto a esa fecha para cada ejercicio o cualquier otro año como consecuencia de la prórroga de este Convenio, efectuar una revisión salarial por la diferencia del I.P.C real y el previsto.

Dicha revisión tendrá efectos económicos desde el 1 de enero de cada año y tendrá carácter consolidable. La revisión, si se produjere, se abonará en una sola paga, durante el primer trimestre del año siguiente.

Artículo 21. Valoración de Puestos de Trabajo

De conformidad con el artículo 32 de la Ley 9/1987 y la Sentencia del Tribunal Supremo de 3 de mayo de 2.000, Araz.4573, se ha realizado la negociación colectiva relativa a la determinación y aplicación de las retribuciones de los trabajadores laborales y la clasificación de puestos de trabajo, resultando la relación de puestos de trabajo que se acompaña como Anexo I al presente Convenio.

Artículo 21 bis. Antigüedad

El personal laboral, excluido el temporal, percibirá trienios en el mismo importe que el personal funcionario de carrera.

Artículo 22. Gratificaciones Por Trabajos Extraordinarios Fuera de la Jornada Laboral

Ante la grave situación de paro existente y con objeto de favorecer y mantener el empleo de la Corporación, se evitará la realización de trabajos fuera de la jornada normal.

Con carácter excepcional, podrá autorizarse la realización de los mismos fuera de la jornada normal establecida, en función de las necesidades de la Mancomunidad y con el consentimiento del trabajador que deba realizar estos trabajos.

Para el cálculo de la gratificación se tomará como base de cálculo el valor de la hora que resulte de dividir el sueldo base + los complementos de destino y específico de una mensualidad ordinaria por 151'90, cuyo coeficiente es el resultante de aplicar la siguiente fórmula:

$52 \text{ (semanas al año): } 12 \text{ (n.º de meses)} = 4'34$

$4'34 \times 35 \text{ (horas semanales)} = 151'90$

Los servicios prestados en horas extraordinarias, se gratificarán en función de las



horas trabajadas al precio de la hora antes fijado, con los siguientes incrementos:

- Horas diurnas, fuera del turno normal de trabajo, con el incremento del 65%.
- Horas nocturnas fuera del horario establecido, con el incremento del 75%.

Se entenderán por horas diurnas las comprendidas desde las ocho de la mañana a las ocho de la noche, y por horas nocturnas las comprendidas entre las ocho de la noche y las ocho de la mañana, ambas inclusive.

La realización de horas extraordinarias, a criterio del trabajador, podrá ser compensada en horas de descanso.

Mensualmente, se enviará informe a los Delegados de Personal indicando las causas, personas y criterios seguidos para la realización de dichas horas extraordinarias.

Examinado el mismo, el carácter ocasional y esporádico de la tarea o función a desarrollar fuera de la jornada normal establecida y si se considera que dichas horas no se ajustan a dicho carácter, se convocará a la Comisión de Vigilancia para que se estudie la creación de un nuevo puesto a cubrir.

La realización de dichos trabajos se autorizará por Decreto de la Presidencia a propuesta del responsable del Departamento y se registrará en el Departamento de Personal, clasificándola por servicios y totalizándose mensualmente.

Los trabajos extraordinarios que se realicen serán distribuidos equitativamente dentro de la misma categoría profesional entre todo el personal del departamento, salvo que por la especialidad de los trabajos no se permita, a juicio del jefe del servicio.

Ningún trabajador podrá sobrepasar la jornada de 12 horas diarias continuas,

Los trabajadores que presten sus servicios los días 24 y 31 del mes de diciembre percibirán una gratificación extraordinaria de 90 euros, sin percibir la compensación en días, establecida en el artículo 15, último párrafo.

Artículo 23. Pagas Extraordinarias

Se establecen dos pagas extraordinarias en junio y diciembre, cuya cuantía estará constituida por el salario real (salario base + antigüedad + complementos).

Artículo 23 Bis. Complementos De Productividad

Se podrán abonar complementos de productividad en los mismos supuestos, requisitos y competencia que los establecidos en el régimen del personal funcionario.





Artículo 24. Compensación Económica por Fondo de Mejora del Personal

• Al personal laboral afectado por el presente Convenio se le incrementarán en la nómina de los meses de “Marzo y Octubre”, en concepto de Fondo de Mejora, las cantidades siguientes:

| | |
|-------------|---|
| - Año 2003: | 650 euros cada uno de los meses (1.300 euros total) |
| - Año 2004: | 800 euros cada uno de los meses (1.600 euros total) |
| - Año 2005: | 950 euros cada uno de los meses (1.900 euros total) |
| - Año 2006: | 1.100 euros cada uno de los meses (2.200 euros total) |

• Para todos los trabajadores de la Entidad se establece una compensación económica por su dedicación al trabajo de 1.483'46 euros/anuales.

• Todas las retribuciones establecidas en este artículo 24º, podrán distribuirse en catorce pagas anuales, a criterio de la Presidencia.

Artículo 25. Locomoción y Dietas

1. El Régimen de indemnizaciones por razón del servicio (Gastos de Locomoción y Dietas -mantención y alojamiento-), se aplicará al personal laboral conforme a lo que establece la Legislación vigente en la Administración Pública contenida en el RD 462/2.002, de 24 de mayo y disposiciones que lo desarrollan.

2. No obstante, se aplicarán las siguientes cuantías:

a) Los gastos de locomoción de asistencia al puesto de trabajo se abonarán en todo caso, a razón de 0'22 euros/km., durante la vigencia del Convenio.

En aquellos casos que sea necesario que el personal utilice vehículo propio para el desplazamiento como consecuencia de su trabajo y previa comprobación de la no disponibilidad de vehículo oficial, se abonará este a 0'40 euros/km.

La Corporación abonará las facturas de las reparaciones de los vehículos particulares utilizados en el ejercicio de sus funciones, causados por accidentes, con partes de la guardia de tráfico o la policía municipal.

Las distancias a abonar serán las que se reflejan en la siguiente lista:

| | |
|-----------------|--------------|
| Mancomunidad a: | Ida y vuelta |
| Benalmádena | 60 km |
| Benahavís | 70 km |
| Casares | 140 km |

| | |
|-----------------------------------|--------|
| Estepona | 70 km |
| Fuengirola | 40 km |
| Istán | 70 km |
| Marbella | 25 km |
| Mijas | 60 km |
| Manilva | 120 km |
| Torremolinos | 70 km |
| Ojén | 45 km |
| Cg. Oficial Arq. T. "N.Andalucia" | 45 km |
| Bda. Secadero (Casares) | 160 km |
| P.T.R.S.U. (Casares) | 100 km |
| P. Transf. (Marbella). | 35 km |
| P. Transf. (Fuengirola) | 60 km |
| P. Reciclado Escombros (Mijas) | 60 km |
| Málaga "Casco Urbano". | 100 km |
| Málaga "Parq. Tecnológico" | 130 km |

b) Las dietas, entera o media, según corresponda, se abonarán a todo el personal, aplicando las de mayor categoría. Si por motivos de su trabajo un trabajador debiera pernoctar fuera de los términos de la Mancomunidad o de su domicilio habitual, se le abonará en concepto de gastos de alojamiento los efectivamente realizados, con un máximo de 95 euros/noche, salvo que las disposiciones vigentes autoricen otra cantidad superior.

3. Dada la ubicación de la Sede de la Mancomunidad, se abonarán los gastos de locomoción por la asistencia al puesto de trabajo cuando diste más de 3 km del núcleo urbano más próximo. En tal caso, el personal percibirá por la asistencia a su puesto de trabajo, en horario de mañana y/u horario de tarde, la cantidad correspondiente a 25 km, con un mínimo de 8 km.

Será incompatible la percepción simultánea de dietas con los gastos de locomoción por asistencia en horario de tarde, si no existe desplazamiento del trabajador. Asimismo, será incompatible la percepción de gratificación por trabajos extraordinarios (horas extras) y la media dieta (16'53 euros), salvo cuando el personal se vea obligado a continuar la jornada efectiva, al menos, en dos horas de trabajo.

Capítulo VI. Ayudas de Acción Social

SECCIÓN 1.ª AYUDAS



En los primeros seis meses de contrato, las ayudas serán proporcionales al tiempo de servicio prestado.

Artículo 26. Ayuda por Natalidad

El personal recibirá en concepto de ayuda por natalidad la cantidad de 150'25 euros por cada hijo, sin perjuicio de las que por derecho le puedan corresponder por otros Organismos.

Artículo 27. Ayuda por Enfermedad

En caso de enfermedad se garantizará por la Mancomunidad el abono del 100% del salario real, sueldo base + antigüedad + complementos, que viniere percibiendo el personal cuando estaba en activo. Desde que el trabajador perciba la prestación por Incapacidad Laboral Transitoria, la Mancomunidad únicamente abonará la diferencia.

El Presidente podrá solicitar opinión médica a un Especialista y en virtud de dicho informe la Comisión de Vigilancia propondrá, con carácter vinculante, mantener o no el abono de dicha diferencia. En caso de negativa del funcionario al examen médico citado o análisis que se dispongan por el facultativo, se disminuirá la aportación citada.

Artículo 28. Duplicidad de Ayudas

A aquellos trabajadores cuyo cónyuge o pareja de hecho, legalmente constituida, sea también empleado/a de esta Entidad sólo se les concederá a uno de ellos las ayudas recogidas en esta Sección 1.ª -Ayudas-, exceptuando la Sección 2.ª -Permisos de

Permanencia-.

Artículo 29. Ayuda por Minusvalía

En caso de que al personal, cónyuge, pareja de hecho (reconocida legalmente), hijo o ascendiente (padre o madre), siempre que convivan con él y presenten documentación que lo justifique, le sea reconocida una minusvalía en su capacidad igual o superior al 65%, los trabajadores tendrán derecho a la reducción de una hora en su jornada laboral, sin que ésta pueda ser descontada de su salario. La renuncia del trabajador a disfrutar de este derecho no implicará la obligación de esta Entidad a abonar al mismo compensación económica alguna.

También se establece una ayuda mensual de 150'25 euros, que será completamente independiente de cualquier otra cantidad que el personal pueda percibir por este mismo concepto con cargo a otras Entidades u Organismos.



Artículo 30. Ayuda Escolar

El personal comprendido dentro del ámbito de aplicación de este Convenio, que tenga hijos escolarizados, percibirán en el mes de octubre, en concepto de ayuda escolar, las cantidades que a continuación se relacionan:

Para cursar estudios de educación infantil (guardería), primaria, educación especial y elementales de música o danza: 100 euros anuales por hijo.

Para cursar estudios de secundaria 1.º y 2.º de ESO, 1.er Ciclo de música o danza y módulos de formación de 1.er grado: 120 euros anuales por hijo.

Para cursar estudios de 3.º y 4.º de ESO, 1.º Bachiller, 2.º Ciclo de música o danza y módulos de formación de 2.º grado : 140 euros anuales por hijo.

Para cursar estudios de COU, acceso a la Universidad, 2.º Bachiller, Formación Profesional de Grado Medio, Artes Plásticas y 3.er Ciclo de música o danza: 160 euros anuales por hijo.

Para cursar estudios universitarios, módulos de formación de Grado Superior, Enseñanza Artística, Escuelas de Diseño y Escuelas de Conservatorios Superiores: 260 euros anuales por hijo, por curso completo o 65 euros por asignaturas sueltas, con un tope máximo de 260 euros.

Igualmente, la Entidad podrá abonar el importe del coste de la matrícula, para aquellos cursos reconocidos por un Organismo Público, que se relacionen con el perfil profesional del beneficiario, por un importe máximo de 260 euros.

Todo el personal tendrá el mismo derecho reconocido en los apartados anteriores que correspondan, siempre que cursen los referidos estudios.

La Comisión de Vigilancia se compromete a que en el plazo de seis meses desde la firma del presente Convenio, sean estudiadas las bases y condiciones necesarias para la obtención de becas destinadas a sufragar gastos por estudios.

Cada año se repartirá la cantidad de 6.000 euros, proporcionalmente a las ayudas escolares solicitadas, tanto por funcionarios como por trabajadores laborales.

Artículo 31. Ayuda por Fallecimiento

En el supuesto de que el trabajador falleciera antes de la jubilación, se entregará al cónyuge, pareja de hecho (reconocida legalmente), hijos o herederos designados por el mismo, la cantidad de 150'25 euros por año de servicio prestado.

Artículo 32. Ayudas Protésicas, Oftalmológicas, Odontológicas, Ortopédicas y Auditivas

La aprobación de las ayudas que a continuación se relacionan, podrán concederse al trabajador, su cónyuge o pareja de hecho (reconocida legalmente), si no estuviese trabajando, e hijos sin ingresos, previa la presentación de la receta y/o factura correspondiente. Se deberá aportar una declaración jurada.

Se establece una ayuda equivalente al 60 % del importe de la factura. No obstante, se determina un límite de 600 euros anuales por miembro de la unidad familiar, pudiéndose acumular la ayuda entre los miembros de la familia. El número de miembros para establecer el cálculo familiar se realizará sumando todos los componentes que la integren con derecho a la concesión de las ayudas según se determina.

Artículo 33. Seguro Médico Complementario

La Mancomunidad se compromete a contratar con una entidad aseguradora, a partir del mes de julio del presente año, para cada uno de los trabajadores laborales, un seguro médico privado complementario al existente con la Seguridad Social.

Artículo 34. Otras Ayudas

Las no recogidas en los artículos anteriores, o las anteriores si son me, recogidas en la Orden de 10 de julio de 1996 (BOJA n.º 85, de 25 de julio de 1996), por la que se aprueba el Reglamento de Ayudas de Acción Social de los funcionarios de la Administración General del Estado.

SECCIÓN 2.ª PREMIOS

Artículo 35. Premio a la Permanencia

La Corporación premiará al personal por los años de servicios prestados en la Entidad de la siguiente forma:

| | |
|------------------|---------------------------------|
| * A los 15 años: | 750 euros |
| * A los 20 años: | 1 mensualidad de salario real |
| * A los 25 años: | 2 mensualidades de salario real |
| * A los 30 años: | 3 mensualidades de salario real |
| * A los 35 años: | 4 mensualidades de salario real |
| * A los 40 años: | 5 mensualidades de salario real |

Se entiende por salario real el formado por el sueldo base + antigüedad + complementos.



Si el personal fallece o se jubila dentro de los veinticuatro meses anteriores en que debería producirse el derecho a favor del mismo, el premio en concepto de permanencia, será entregado al propio trabajador en caso de jubilación, y en el caso de fallecimiento, al cónyuge, pareja de hecho (legalmente reconocida), hijos, o a quien el trabajador haya designado previamente. De no producirse en los veinticuatro meses previos a su jubilación le corresponderá la parte proporcional.

Artículo 36. Premio por Jubilación Voluntaria y Prolongación de Servicios

1. El personal que voluntariamente se jubile con un mínimo de un año de antelación a la fecha que le correspondería la jubilación forzosa, percibirá la cantidad de 240'40 euros por cada año de servicio prestado a la Mancomunidad.

El personal que voluntariamente se jubile con dos años de antelación, como mínimo, percibirá 330'56 euros por cada año de servicio.

2. Con carácter general, la jubilación será obligatoria al cumplir la edad de sesenta y cinco años. En el plazo de un mes anterior a la fecha de jubilación, el trabajador podrá optar por continuar trabajando hasta, como máximo, la edad de setenta años.

Artículo 37. Premio por Jubilación

El personal recibirá en el momento de su jubilación la cantidad de 90'15 euros por cada año de servicio prestado a la Mancomunidad. Además se adelantará el importe de la pensión hasta que la cobre de forma efectiva, garantizando el personal la cantidad adelantada con aval bancario.

SECCIÓN 3.ª OTRAS PRESTACIONES DE CARÁCTER SOCIAL

Artículo 38. Préstamos o Anticipos

La Corporación dotará de un fondo anual de ayuda por préstamos al personal, siendo requisito imprescindible para la obtención del préstamo o anticipo, el haber estado prestando con antelación a la solicitud un mínimo de seis meses de servicios en la Mancomunidad.

Los préstamos quedarán condicionados a la situación de tesorería y a la disponibilidad de crédito, incluidos los reintegros. Habrá un seguimiento por la Comisión de Vigilancia para la dotación de los préstamos o anticipos y se tendrán en cuenta para los mismos, los siguientes puntos:

a) Se concederán préstamos ordinarios, por un importe de hasta un salario real, sin tener que justificar, a reintegrar en un plazo máximo de catorce mensualidades, sin interés.



b) Se concederán anticipos reintegrables, de conformidad con la legislación vigente, y cuya cuantía será de uno o dos sueldos mensuales consolidados (sueldo y trienios) netos.

No se podrá solicitar la concesión de un préstamo hasta pasado seis meses desde la cancelación de uno anterior a no ser que exista un motivo de urgencia.

Las condiciones del mismo serán acordadas por la Comisión de Vigilancia.

Los trabajadores con contratos temporales de duración inferior al año tendrán derecho a recibir los préstamos previstos en este apartado en proporción a los meses efectivamente trabajados y a devolver en un plazo que no exceda de la duración del propio contrato.

Los préstamos y anticipos no se podrán conceder si no se garantiza la devolución mediante retención en nómina, teniendo en cuenta la duración de la relación del personal con la Entidad, o mediante aval bancario. En todo caso, al finalizar la vinculación del personal con la Mancomunidad, se deducirá la cantidad pendiente de devolver en la última nómina o liquidación de haberes.

En todo caso, la deuda pendiente, una vez finalizada la relación profesional con la Mancomunidad será considerada ingresos públicos. Se reclamará su pago en vía voluntaria, conforme art. 20 del Reglamento General de Recaudación y posterior vía de apremio. El Personal autorizará en su solicitud el acceso a cualquier base de datos:

Seguridad Social, Bancos, etc., para el cobro de la deuda.

Artículo 39. Seguro de Vida, Accidente y Responsabilidad Civil

La Corporación concertará con una Compañía de Seguros una póliza de vida colectiva que amparará a todo el personal afectado por este Convenio, y otra que cubrirá los riesgos de accidente. Las mejoras que oferte la Compañía, no serán exigibles a la Mancomunidad.

El pago total de la prima correrá a cargo de la Entidad, siendo la cantidad asegurada por cada trabajador de 9.916'70 euros, cantidad que será actualizada automáticamente.

A los Técnicos, Secretarios, Letrados e Interventores que tengan el Seguro de Responsabilidad Civil cubierto por sus Colegios Profesionales o Asociaciones Profesionales, se les abonará por la Entidad la Póliza anual del mismo, para una cobertura mínima de 150.250 euros.

A aquellos Técnicos que no tengan seguro por sus respectivos Colegios, este Seguro les será cubierto por la Mancomunidad de Municipios de la Costa del Sol



Occidental.

Artículo 40. Plan de Pensiones

La Entidad se compromete a contratar con una Aseguradora, a partir del mes Julio del presente año para cada uno de los funcionarios de la plantilla de Mancomunidad de Municipios de la Costa del Sol Occidental, un Plan de Pensiones por los importes que se citan a continuación:

| | |
|-----------|--------------------|
| Año 2003: | 30 euros mensuales |
| Año 2004: | 33 euros mensuales |
| Año 2005: | 36 euros mensuales |
| Año 2006: | 39 euros mensuales |

Será requisito imprescindible para la obtención de este Plan de Pensiones, el haber estado prestando con antelación a la solicitud un mínimo de seis meses de servicio en la Mancomunidad.

Artículo 41. Asistencia Jurídica

La Entidad se obliga a prestar Asistencia jurídica a todos sus trabajadores en cualquier procedimiento judicial, en orden penal o civil, que se les incoe, así como las actuaciones que se promuevan en su contra, con carácter preliminar al proceso o en el ámbito policial o gubernativo, por los actos u omisiones realizados en el ejercicio de sus cargos, siempre que por tales actuaciones no se causen dolosamente daños o perjuicios en los bienes y derechos de la Entidad. Esta asistencia abarcará también a aquellos trabajadores que al realizar sus funciones ponen a disposición de la Entidad sus vehículos.

Se utilizarán los servicios jurídicos de la Mancomunidad o Acosol, S.A., y únicamente, cuando estos profesionales informen que no son especialistas en el ámbito del derecho de que se trate, será posible la contratación de un profesional del derecho libre, que se elegirá de común acuerdo por la Entidad y el trabajador afectado. En caso de no ponerse de acuerdo ambas partes, se utilizará el designado por la Corporación.

Asimismo, la Entidad se obliga a asesorar convenientemente en derecho a todos los trabajadores en el ejercicio de sus funciones que sean susceptibles de entrañar Responsabilidad Civil o Penal, en evitación de las actuaciones y procedimientos a que se ha hecho alusión en el primer párrafo de este artículo.

Capítulo VII. Formación y Promoción Profesional



Artículo 42. Cursos de Formación

Todo el personal tendrá derecho a cursos de formación y capacitación profesional organizados por la Corporación u otros Organismos Públicos, si se considera conveniente la asistencia por la jefatura de personal, al objeto de alcanzar un mayor nivel de eficacia en la prestación de servicios y adaptación a nuevos puestos de trabajo. El tiempo de asistencia se considerará tiempo de trabajo a todos los efectos.

Dichos cursos de formación tendrán los siguientes aspectos diferenciados:

- Realización de cursos dirigidos hacia una formación continua permanente.
- Realización de cursos tendentes a dotar al trabajador de conocimientos profesionales que le faciliten la formación adecuada para poder alcanzar una categoría profesional superior.
- La Corporación, conjuntamente con los Delegados de Personal y Secciones Sindicales (si las hubiera), establecerá un Plan de Formación dirigido al reciclaje del personal.
- Anualmente, acordará con los Delegados de Personal el Plan de Formación continua, según el acuerdo de formación continua en las Administraciones Públicas.
- El trabajador tendrá derecho a la reducción de la jornada laboral ordinaria en el número de horas necesarias para la asistencia a las clases, sin menoscabo de su remuneración. Cuando el curso deba realizarse en régimen de organización del trabajo, la dirección concederá un permiso de formación y perfeccionamiento por el tiempo que haya de durar el curso, con derecho a reserva del puesto de trabajo y percibo de haberes.
- Igualmente, la Mancomunidad de Municipios habilitará en la medida de lo posible, las dependencias necesarias para que quienes tengan menores puedan estar atendidos mientras se realizan los cursos de formación (guardería, ludoteca, etc.).
- Si el curso ha de desarrollarse en régimen de plena dedicación, el trabajador tendrá derecho a la concesión de licencias por todo el tiempo de duración del mismo, con derecho a reserva del puesto de trabajo y percibo de haberes cuando éste no exceda de 15 días naturales.
- Asimismo la Corporación abonará los gastos de matriculación y estancia, así como los desplazamientos y dietas en el supuesto de que el curso haya de realizarse fuera de la ciudad donde preste sus servicios el trabajador, quien deberá realizar la solicitud con 15 días de antelación, acompañada de





presupuesto de gastos.

- La Corporación se compromete a facilitar gratuitamente la inscripción en los cursos que organice la propia Mancomunidad de Municipios.
- Las calificaciones o conceptuaciones conseguidas en dichos cursos serán tenidas en cuenta para la promoción de los trabajadores a categoría superior o puestos de jefatura.
- Formación específica: En un plazo no superior a 6 meses, la Corporación de acuerdo con los Delegados de Personal y las Secciones Sindicales (si las hubiera), aprobarán un reglamento que regulará un procedimiento de mejora y actualización de conocimientos especiales profesionales.
- Concesión de permisos retribuidos para concurrir a exámenes finales y pruebas de aptitud y evaluación para la obtención de un título académico o profesional.
- Concesión de permiso retribuido, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, cuando el curso se celebre fuera de la Administración, si se considera conveniente por la Jefatura de Personal, y el contenido del mismo esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o su carrera profesional en la Administración

Capítulo VIII. Seguridad y Salud en el Trabajo

Artículo 43. Salud Laboral

Procedimiento de trabajo: Para que un trabajo alcance la mayor eficacia (máxima productividad, calidad y seguridad) debe ser realizado de una manera sistematizada.

Para ello, por el Técnico correspondiente deberán incorporarse los aspectos relativos a la seguridad y prevención de riesgos, al confeccionar los correspondientes procedimientos de trabajo o prácticas operativas de las tareas que se realizan en cada uno de ellos.

Formación: Se llevará a cabo una acción formadora en materia de Seguridad y Salud Laboral de todo el personal. Se impartirá inicialmente en el momento de incorporación a un puesto de trabajo incluyendo especialmente a todos los que cambian de puesto, de función, de equipo de trabajo, o por introducción de una nueva tecnología, y específicamente centrada en su puesto de trabajo en su función, y posteriormente de forma cíclica o periódica. Todos los cursos que se impartan en la Entidad, llevarán un capítulo dedicado a la salud laboral específico de ese curso.

Instrucciones Técnicas de Seguridad: Para actuar ante la presencia de cualquier





riesgo en los distintos trabajos que lo entrañen se deben facilitar a las personas que lo ejecuten unas Instrucciones Técnicas de Seguridad. Como ejemplo, algunos de estos: trabajos en equipo eléctrico, protección de equipos, uso de escaleras portátiles, elevación de cargas, etc. identificación y manipulación de productos. En todos los centros de trabajo existirán unas fichas de los productos utilizados, que contendrán:

- Propiedades físicas y químicas
- Riesgos de incendio y explosión
- Riesgos toxicólogos
- Medidas de prevención en su manipulación
- Medidas de actuación en caso de accidente
- Otra información que se considere de interés

Estas fichas, que se elaborarán por la Entidad, o un resumen de las mismas, se distribuirán a todo el personal que pueda manipular dicho producto y estará visible en los puestos de trabajo donde se utilice.

Ropa de trabajo: La Entidad facilitará a los trabajadores que necesiten ropa de trabajo adecuada a la climatología y a las funciones que tengan asignadas. Asimismo, la Entidad garantizará la adecuada limpieza de la ropa de trabajo, de conformidad con lo establecido en la legislación aplicable al efecto.

La ropa de trabajo de invierno se entregará antes del 30 de Septiembre y su uso será obligatorio desde esa fecha hasta el 30 de Abril.

La ropa de trabajo de verano se entregará antes del 30 de Abril y su uso será obligatorio desde esa fecha hasta el 30 de Septiembre. No obstante, la dirección de la Entidad, previo informe de los Delegados de Personal, podrá variar las fechas antes indicadas, teniendo en consideración las circunstancias climatológicas en cada caso.

Prendas de trabajo:

- Zapatos de Limpiadora: 2 pares cada año
- Batas blancas para Limpieza: 2 cada año
- Guantes de seguridad, mascarillas, etc. se entregarán al personal que para la realización de su trabajo lo necesite.

La ropa de trabajo será de uso obligatorio durante la jornada de trabajo, y deberá



conservarse en las mejores condiciones de aseo y presentación posibles.

Artículo 44. Prevención de Riesgos Laborales

Se tendrá en cuenta lo indicado en el Capítulo XVI del Acuerdo entre la Administración y los Sindicatos, en los apartados que afecten.

Los trabajadores designados para la Prevención de Riesgos Laborales, serán nombrados en base a la legislación vigente en la materia y tendrán derecho a la información necesaria sobre las materias empleadas, la tecnología y demás aspectos de los servicios que sean necesarios para el conocimiento de los riesgos que afecten a la Salud Mental y Física. Asimismo, tendrán derecho a aquella información que obre en poder de la Corporación sobre los Riesgos Reales y Potenciales del Servicio y Mecanismos para su prevención, según lo indicado en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1.995).

El Delegado de Prevención de la Corporación, elaborará o mandará una empresa especializada, la realización de las actuaciones que marca la Ley 31/1.995, según la política de prevención de la empresa.

El personal que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos, o por otras circunstancias, tenga mayor vulnerabilidad a los mismos, serán vigilados de modo particular.

Artículo 45. Botiquín de Urgencia

Todos los Centros dispondrán de un botiquín de urgencias, adecuado según la legislación vigente, que se renovará siempre que sea necesario, y como máximo trimestralmente.

Artículo 46. Revisión Médica

Será obligación de la Mancomunidad la realización de una revisión médica anual voluntaria para todo el personal que trabaje en la Entidad.

Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a las materias primas o aditivas que se manipulen en cada centro de trabajo y a las condiciones en que se efectúe dicho trabajo.

Artículo 47. Asistencia Médico-Sanitaria

Todo el personal de la Mancomunidad debe tener legalmente reconocido el derecho a la Asistencia Médico-Quirúrgica-Hospitalaria.

No obstante lo anterior, cualquier trabajador laboral en activo podrá solicitar también su inclusión, así como la de cualquier familiar con quien conviva, en la póliza de asistencia sanitaria suscrita por la Mancomunidad, siempre que el coste

de las cuotas de la póliza sean sufragadas por el trabajador.

Se podrá incluir en la Póliza al propio trabajador, cónyuge o pareja de hecho (reconocida legalmente), hijos o familiares a su cargo (independientemente de su situación laboral).

Toda persona jubilada que haya trabajado en la Mancomunidad, podrá seguir perteneciendo a Sanitas o a la Compañía Sanitaria a la cual pertenezca la Entidad, siempre y cuando, el jubilado/a pague las cuotas que le correspondan directamente a la Compañía Sanitaria a la que este adscrito, conservándole la antigüedad adquirida.

Capítulo IX. Acción Sindical

Artículo 48. Delegados de Personal

Los Delegados de Personal ostentarán la representación de todo el personal laboral adscrito a los respectivos centros de trabajo, para la defensa de sus intereses, interviniendo en todas las cuestiones que se susciten en relación con el Personal que representan.

Los Delegados de Personal tendrán derecho a ser informados por la Corporación en los siguientes supuestos:

- Con 10 días de antelación de la implantación y reestructuración de servicios y sistemas de trabajo, así como en los cierres parciales y totales, definitivos o temporales de instalaciones que cuenten con personal a su servicio.
- Sobre el plan de creación de nuevos puestos de trabajo.
- Realización de horas extraordinarias.
- Contratación o nombramiento de personal.
- Expedientes disciplinarios abiertos al personal.
- Comunicado del Orden del Día de la Comisiones Gestoras.
- Comunicado del Plan de Formación.

Los Delegados de Personal tendrán derecho a proponer soluciones respecto a los conflictos que pudieran suscitarse en la Corporación, y que afecten a sus centros de trabajo.

Los Delegados de Personal dispondrán de las horas establecidas legalmente, acumulables en cómputo anual, si lo estima oportuno, que podrán ser utilizadas para asistir a cualquier tipo de convocatoria interna de su sindicato o grupo o



para actividades relacionadas con su actividad representativa.

Los Delegados de Personal tendrán los derechos reconocidos, en los artículos que les afecten, en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Los edificios de la Mancomunidad dispondrán de tabloneros de anuncios y buzones propios.

Artículo 49. de las Secciones Sindicales

Las Secciones Sindicales y los Delegados Sindicales se regirán conforme a la normativa legalmente establecida.

Artículo 50. Reuniones y Asambleas

Las Reuniones y Asambleas se convocarán conforme a lo establecido en la Ley 9/1.987.

La Corporación cederá los locales para la celebración de dichas Reuniones o Asambleas.

Capítulo X. Disposiciones Finales

Adicional primera. El procedimiento sancionador, el cuadro de infracciones y sanciones serán los establecidos para el personal funcionario.

Adicional segunda. La Corporación se compromete a ordenar la inscripción del I Convenio Colectivo en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de ámbito provincial y a facilitar a todos y cada uno de los trabajadores el texto íntegro del presente convenio.

Comisión negociadora: Manuel Sánchez Bracho, Antonio Rodríguez Leal, Emilio López Berenguer, Manuel Crespo Ruiz, Salvador Osorio Anaya y Valentín Izquierdo Soto.

(B) Personal laboral con cargo a partida presupuestaria 130.00

| Retribuciones mensuales | | | | | | Retribuciones anuales | | | | | |
|---|----------------------|---------|------------|-----------|-----------|-----------------------|-----------------|------------------|------------------|------------------------|------------------|
| Apellidos y nombre | Categoría | Básicas | Antigüedad | Incentivo | Total mes | S. Base | Antigüedad | Incentivo | Suma Haberes de | Bases de cotización de | Costes sociales |
| Pastor Párraga Domingo | Ing. Tcn. Industrial | 872,54 | 106,02 | 1.923,50 | 2.902,06 | 12.215,56 | 1.484,28 | 26.929,00 | 40.628,84 | 2.652,00 | 9.960,91 |
| Suma pers. laboral Urbanismo (función 432.0) | | | | | | 12.215,56 | 1.484,28 | 26.929,00 | 40.628,84 | | 9.960,91 |
| Izquierdo Soto, Valentín | Ag. Desarr. Local | 800,87 | 87,67 | 1.197,43 | 2.085,97 | 11.212,18 | 1.227,38 | 16.764,02 | 29.203,58 | 2.652,00 | 9.960,91 |
| De la Rosa Cervera, M.ª Isabel | Limpiadora | 463,52 | 97,34 | 254,69 | 815,55 | 6.489,28 | 1.362,76 | 3.565,66 | 11.417,70 | 1.072,48 | 4.028,22 |
| Ibañez Negrete, María Obdulia | Limpiadora | 463,52 | 64,89 | 254,69 | 783,10 | 6.489,28 | 908,46 | 3.565,66 | 10.963,40 | 1.034,62 | 3.886,02 |
| Suma otro personal laboral (función 121.0) | | | | | | 24.190,74 | 3.498,60 | 23.895,34 | 51.584,68 | | 17.875,15 |
| Total retribuciones del personal laboral para 2003 | | | | | | 36.406,30 | 4.982,88 | 50.824,34 | 92.213,52 | | 27.836,06 |

**(D) Otro personal laboral**

| Retribuciones mensuales | | | | | | Retribuciones anuales | | | | | |
|---|---------------------|---------|------------|-----------|-----------|-----------------------|-------------|-------------------|-------------------|---------------------|------------------|
| Apellidos y nombre | Categoría | Básicas | Antigüedad | Incentivo | Total mes | S. Base | Antigüedad | Incentivo | Suma de haberes | Bases de cotización | Costes. sociales |
| (1) | Jefe de prensa | 820,02 | | 1.661,69 | 2.481,71 | 8.200,20 | | 16.616,90 | 24.817,10 | 2.164,34 | 8.129,27 |
| (1) | Secretario turismo | 820,02 | | 1.104,21 | 1.924,23 | 8.200,20 | | 11.042,10 | 19.242,30 | 1.699,78 | 6.384,35 |
| (1) | Secretario cultura | 820,02 | | 1.104,21 | 1.924,23 | 8.200,20 | | 11.042,10 | 19.242,30 | 1.699,78 | 6.384,35 |
| (1) | Ordenanza de servic | 820,02 | | 711,01 | 1.531,03 | 8.200,20 | | 7.110,10 | 15.310,30 | 1.372,11 | 5.453,64 |
| | Psicólogo | 820,02 | | 1.200,97 | 2.020,99 | 11.480,28 | | 16.813,58 | 28.293,86 | 2.454,07 | 9.217,49 |
| Con cargo a partida 131.00 | | | | | | 44.281,08 | 0,00 | 62.624,78 | 106.905,86 | | 35.269,11 |
| | A. Desarrollo local | 820,02 | | 1.200,97 | 2.020,99 | 11.480,28 | | 16.813,58 | 28.293,86 | 2.454,07 | 9.217,49 |
| | A. Desarrollo local | 820,02 | | 1.200,97 | 2.020,99 | 11.480,28 | | 16.813,58 | 28.293,86 | 2.454,07 | 9.217,49 |
| | A. Desarrollo local | 820,02 | | 1.200,97 | 2.020,99 | 11.480,28 | | 16.813,58 | 28.293,86 | 2.454,07 | 9.217,49 |
| Con cargo a partida 131.03 | | | | | | 34.440,84 | 0,00 | 50.440,74 | 84.881,58 | | 27.652,48 |
| Total retribuciones del personal laboral para 2003 | | | | | | 78.721,92 | 0,00 | 113.065,52 | 191.787,44 | | 62.921,59 |

(1) Las retribuciones de estas plazas solo incluyen créditos necesarios para 10 mensualidades, toda vez que las mismas no serán cubiertas, en cualquier caso, antes del mes de junio.