

CONVENIO**COLECTIVO****2.001 - 2.003****MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS****“RIBERA DE HUELVA”****Índice de materias**

Artículo 01. Objeto y normas supletorias.

Artículo 02. Ámbito funcional y personal.

Artículo 03. Ámbito temporal.

Artículo 04. Comisión paritaria.

Artículo 05. Indivisibilidad del convenio.

Artículo 06. Garantías personales.

Artículo 07. Organización del trabajo.

Artículo 08. Clasificación profesional

Artículo 09. Relación de puestos de trabajo.

Artículo 10. Retribuciones económicas.

Artículo 11. Incremento de retribuciones.

Artículo 12. Trabajos superior categoría.

Artículo 13. Horas extraordinarias.

Artículo 14. Recibo salario o nomina.

Artículo 15. Planes y ofertas de empleo.

Artículo 16. Selección del personal.

Artículo 17. Provisión puestos de trabajo.



- Artículo 18. Promoción profesional.
- Artículo 19. Oferta pública de empleo.
- Artículo 20. Conversión plazas temporales.
- Artículo 21. Seguimiento contrataciones.
- Artículo 22. Garantías de empleo.
- Artículo 23. Jornada de trabajo y horarios.
- Artículo 24. Vacaciones.
- Artículo 25. Permisos y licencias retribuidos.
- Artículo 26. Permisos no retribuidos.
- Artículo 27. Formación y perfec. Profesional.
- Artículo 28. Prestaciones sociales.
- Artículo 29. Anticipos reintegrables.
- Artículo 30. Incapacidad temporal.
- Artículo 31. Salud laboral.
- Artículo 32. Delegados de prevención.
- Artículo 33. Reconocimiento médico.
- Artículo 34. Material y vestuario trabajo.
- Artículo 35. Régimen disciplinario.
- Artículo 36. Información sindical.
- Artículo 37. Tablón anuncios y local sindical.
- Artículo 38. Garantías sindicales.
- Disposición transitoria.
- Disposiciones adicionales.
- Disposiciones finales.



Capítulo I.

Artículo 1. Objeto y norma supletorio.

1.1.- El presente Convenio, negociado al amparo de la Legislación vigente, regula las condiciones de trabajo y las Ayudas Sociales del personal que bajo relación jurídico laboral presta sus servicios en la Mancomunidad de Municipios “Ribera de Huelva” y establece sus propios sistemas de aplicación.

1.2.- En todo lo que no esté recogido en este Convenio se aplicarán las disposiciones legales que dicte el Estado o la Comunidad Autónoma de Andalucía en razón de sus competencias.

Artículo 2. Ámbito funcional y personal.

2.1.- Este Convenio se extiende en todo el ámbito de la actividad que la Mancomunidad de Municipios “Ribera de Huelva” realiza en todos sus centros y dependencias actuales, así como en los que pudieran crearse en el futuro, y serán de aplicación a todos los trabajadores de la misma con régimen jurídico laboral en cualquiera de las modalidades vigentes en cada momento.

2.2.- Quedan expresamente excluidos del presente Convenio los trabajadores que se contraten en proyectos financiados por acuerdos INEM-Corporaciones Locales, en la medida que estén sujetos a cualquier otro Convenio Colectivo vigente. Del mismo modo, también quedan excluidos todos aquellos trabajadores que no figuren en la plantilla de la Mancomunidad.

2.3.- A los trabajadores temporales dependientes de programas subvencionados por otras Administraciones Públicas les será de aplicación el presente Convenio, salvo en lo que se refiera a la cuantía de las retribuciones, que serán fijadas en atención al importe de la subvención que se perciba por la Mancomunidad.

Artículo 3. Ámbito temporal.

3.1.- Este Convenio entrará en vigor el día siguiente de la aprobación por el Pleno de la Mancomunidad, debiendo ser presentado ante la autoridad laboral competente, para su registro en el plazo de 15 días a partir del momento en que las partes negociadoras lo firmen, de conformidad y a los efectos de lo prevenido en el art. 90 del Estatuto de los Trabajadores.

3.2.- El presente Convenio Colectivo tendrá efectos económicos desde el 1 de Enero de 2.001 y su vigencia será hasta el 31 de diciembre de 2.003.

3.3.- Este Convenio se considerará tácitamente prorrogado, en toda su extensión,

por períodos anuales sucesivos, salvo que hubiese denuncia expresa de cualquiera de las partes con un mes de antelación a la fecha de su vencimiento.

3.4.- Una vez denunciado o en caso de no denunciarse, y hasta tanto no se logre un Convenio que lo sustituya, continuará en vigor el presente Convenio, cuyos conceptos económicos variarán en la misma proporción que experimenten las retribuciones de los funcionarios y trabajadores laborales de la Administración Civil del Estado en las respectivas Leyes de Presupuestos.

Artículo 4. Comisión paritaria.

4.1.- Se creará una Comisión que estará formada por cuatro miembros: dos en representación de la Mancomunidad y dos por la representación sindical de los trabajadores; ambas partes podrán estar asistidas por sus respectivos asesores.

4.2.- La misión de la Comisión será la de velar por la fiel y puntual aplicación de lo establecido en el presente Convenio Colectivo, interpretar y desarrollar las partes dudosas e incompletas del mismo, así como negociar todas aquellas cuestiones que afecten a las condiciones económicas, sociales y laborales del personal de la Mancomunidad.

4.3.- Esta Comisión podrá ser convocada por cualquiera de las partes. Se convocará de forma ordinaria con tres días hábiles de antelación y de forma extraordinaria con la antelación suficiente, en ambos casos por escrito, con identificación del orden del día y adjuntando los expedientes necesarios. Las reuniones quedarán reflejadas en las actas correspondientes, que firmarán por duplicado ambas partes. Las actas serán públicas. Y los acuerdos adoptados en el seno de esta Comisión serán vinculantes para ambas partes.

4.4.- La Comisión, en todo caso, mediará con carácter previo a la interposición de cualquier recurso derivado de la interpretación o aplicación de lo dispuesto en este Convenio, y se constituirá formalmente a los 15 días de la entrada en vigor del mismo.

Artículo 5. Indivisibilidad del convenio.

5.1.- Las condiciones pactadas en el presente Convenio son mínimas y constituyen un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente, por lo que la Mancomunidad establecerá cuantas mejoras se estipulen para que sus trabajadores obtengan un mayor rendimiento y sientan una mayor vinculación con el mismo.

5.2.- En el supuesto de que la Jurisdicción competente, en el ejercicio de sus facultades, dejase sin efecto o modificase alguna de las estipulaciones del presente Convenio, tan sólo quedará sin eficacia práctica el o los artículos sobre los que se haya recaído la resolución judicial firme correspondiente,

manteniéndose vigente la eficacia del resto del contenido normativo del Convenio, procediéndose a una nueva negociación de las partes del contenido que la jurisdicción competente hubiere, en su caso, considerado no ajustado a derecho, facultándose para ello a la Comisión Paritaria.

Artículo 6. Garantías personales.

La retribución total que a la entrada en vigor de este Convenio venga recibiendo el personal afectado por el mismo, no podrá ser reducida en ningún caso, por la aplicación de las normas que en el mismo se establece. En todo caso serán respetadas las situaciones personales o colectivas que excedan las condiciones pactadas en el presente Convenio, manteniéndose "ad personam" mientras no sean expresamente compensadas por Convenios futuros.

Capítulo II.

Artículo 7. Organización del trabajo.

7.1.- La organización del trabajo es facultad de la Mancomunidad, estableciendo los sistemas de racionalización, la mejora de métodos y procesos y la simplificación de tareas que permitan el mayor y mejor nivel de prestación de los servicios.

7.2.- Los cambios organizativos, individuales o colectivos, que afecten al personal en la aplicación o modificación de alguna de las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio, se someterán al dictamen previo no vinculante de la Comisión Paritaria, regulada en este Capítulo, así como cualquier norma que haya de ser adoptada.

7.3.- Igualmente se someterá a informe no vinculante de esta Comisión, el traslado total o parcial de instalaciones y el cese o modificación de la prestación de servicios cuando afecten a personal incluido en el ámbito de aplicación del Convenio. Este informe no será necesario cuando las modificaciones vengan impuestas por la normativa legal.

Artículo 8. Clasificación profesional.

8.1.- Se entiende por clasificación profesional la ordenación y agrupamiento de las distintas profesiones, oficios y categorías en bloques homogéneos, en razón de la titulación con la que se formalizó el correspondiente contrato de trabajo. Este agrupamiento constituye el punto de partida a efectos de promoción profesional, ascensos, movilidad funcional y, en su caso, delimitación de funciones de las correspondientes a cada categoría profesional.

8.2.- La ordenación de categorías en las que se articula la clasificación parte del criterio de la titulación académica, en consonancia con el principio de

equiparación profesional establecido en este Convenio con el personal funcionario, siendo aquella la que determina la pertenencia a un grupo profesional u otro y no la distinta especialidad como es usual en las ordenanzas o reglamentaciones de trabajo.

8.3.- Se establecen cinco grupos de clasificación en razón de que el cometido profesional básicamente coincida con el desempeño de una profesión para la que legalmente habilite la posesión de un título académico o que, por el contrario, constituya la realización de un trabajo para el que se requiere una aptitud determinada con independencia de una titulación.

Los Grupos profesionales y su correspondiente titulación son los siguientes:

- A Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente
- B Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico, Formación Profesional de 3er grado o equivalente
- C Bachiller, Formación Profesional de 2º grado o equivalente
- D Graduado Escolar, Formación Profesional de 1er. Grado o equivalente
- E Certificado de Escolaridad

Artículo 9. Relación de puestos de trabajo.

9.1.- En todo lo concerniente a la elaboración, gestión y modificación de la Relación de Puestos de Trabajo (R.P.T.) de la Mancomunidad se estará a la normativa vigente en la materia para los funcionarios públicos.

9.2.- La elaboración y modificaciones de la R.P.T. será objeto de informe previo de la representación sindical del personal. Las posibles propuestas de modificación se formalizarán documentalmente por escrito y se adjuntarán a la convocatoria de la Comisión Paritaria. La creación, modificación o supresión de puestos de trabajo se realizará a través de la R.P.T., previa negociación con los representantes sindicales de los trabajadores.

9.3.- En cuanto a los trabajadores fijos declarados con capacidad disminuida, por edad u otra circunstancia, que hayan experimentado una disminución en su capacidad para realizar las funciones que le competen, serán destinados, previo acuerdo con el interesado y los representantes de los trabajadores, a otro puesto de trabajo adecuado a sus condiciones y donde puedan desempeñar las funciones del puesto adecuadamente, manteniendo las retribuciones consolidadas anteriormente, en el caso de que éstas fueran superiores a las que correspondan al nuevo puesto de trabajo, aunque sin sufrir incremento alguno en tanto sean superadas por este último. Este apartado se condiciona a que no proceda la baja por invalidez del trabajador.

Capítulo III.

Artículo 10. Retribuciones económicas.

Las retribuciones básicas y complementarias del personal al servicio de la Mancomunidad son las que se expresan en la Tabla retributiva Anexa al presente Convenio.

El personal será retribuido, al menos, por los siguientes conceptos:

a) Sueldo.- El sueldo se corresponderá con el grupo de titulación o categoría profesional al que se pertenezca. Sus cuantías serán negociadas en la Comisión Paritaria por períodos anuales, estableciéndose con carácter de mínimas las que cada año vengán reflejadas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

b) Antigüedad.- Los trabajadores afectados por este Convenio, durante la vigencia del mismo, devengarán aumentos en concepto de Antigüedad, por cada tres años de servicios prestados, incrementándose dicha cantidad según lo establecido para cada año en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Los trienios se devengarán mensualmente a partir del primer día hábil siguiente al que se cumplan tres o múltiplo de tres años de servicios efectivos.

La ordenación del pago de gastos de personal tiene carácter preferente sobre cualquier otra que deba realizarse con cargo a los correspondientes fondos de la Mancomunidad.

Los derechos económicos reconocidos por la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, en cuanto al reconocimiento de servicios prestados en cualquier administración pública, como funcionario o laboral, serán de aplicación, previa solicitud, a todo el personal que preste servicio en la Mancomunidad.

Se computarán como antigüedad el tiempo de servicio prestado por todo aquel personal laboral eventual que haya desempeñado su labor con carácter continuo en los tres años anteriores a que se cubra la plaza en propiedad mediante el sistema de provisión de puestos de trabajo que corresponda.

b) Pagas extraordinarias: Serán dos al año y se abonarán cada una de ellas de acuerdo con lo establecido en la normativa laboral competente, en las nóminas de junio y diciembre. Salario Base + antigüedad.

c) Complemento de puesto de destino: Corresponderá al nivel del puesto que se desempeñe, con la cuantía que para cada año sea acordada por la Comisión Paritaria. Los puestos de trabajo se clasifican en los siguientes Grupos y Niveles:

Grupo	Nivel Máximo	Nivel Mínimo
A	30	22
B	26	18
C	22	14
D	18	12
E	14	10

d) Complemento específico: Es el instrumento establecido para retribuir las condiciones particulares de los puestos de trabajo. Estas condiciones pueden ser las siguientes:

- De especial dificultad técnica: Todos los puestos tienen asignada, al menos, esta condición.

- De responsabilidad: Se asigna a aquellos puestos de trabajo que ostenten jefatura o una especial responsabilidad.

- De nocturnidad: Se asigna a aquellos puestos de trabajo que realicen su jornada laboral entre las 22 horas y las 6 horas.

- De penosidad y peligrosidad: Se asigna a aquellos puestos de trabajo que reúnan alguna de las siguientes circunstancias:

1) Realizar su jornada laboral a la intemperie.

2) Contacto periódico con sustancias tóxicas, tales como radiaciones, pesticidas, plomo, basuras, estiércoles, pinturas, ácidos, etc.

3) Exposición a riesgos físicos y ruidos fuertes o frecuentes

4) Realizar labores de vigilancia o custodia.

- De dedicación: Se asignará a aquellos trabajadores que, excepcionalmente, deban realizar una jornada superior a la normal por necesidades del servicio. Su cuantía deberá reflejarse anualmente en el Presupuesto de la Mancomunidad.

La asignación a cada puesto de trabajo de cada una de estas condiciones particulares, así como el establecimiento y valoración de la cuantía del Complemento Específico se efectuarán a través de las RPTs, mediante negociación con la representación sindical de los trabajadores, siendo aprobadas por el Pleno de la Mancomunidad.

e) Complemento de productividad: Retribuye el especial rendimiento, el

interés e iniciativa con que el personal desempeñe su trabajo. La aplicación individualizada de retribuciones por este concepto, así como su distribución por áreas o programas, se realizará mediante la planificación de objetivos y de común acuerdo con la representación sindical de los trabajadores.

Las cantidades que perciba cada trabajador por este concepto serán de conocimiento público, tanto de los demás empleados de la Mancomunidad como de los representantes sindicales. En ningún caso las cuantías asignadas por este Complemento durante un período originarán ningún derecho individual respecto a las valoraciones correspondientes a periodos sucesivos. Se retribuirá como productividad el ejercicio esporádico, y debidamente justificado, de funciones distintas a las propias del puesto, así como la realización de trabajos de superior categoría.

f) Las gratificaciones por servicios extraordinarios: Se regularán por cuanto dispone el artículo 6º del R.D. 861/86 de 25 de Abril.

Artículo 11. Incremento de retribuciones.

El incremento de retribuciones para los años objeto de la duración del Convenio será el previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, sin menoscabo de los estudios que la Mancomunidad pueda encargar a técnicos competentes para la valoración de los puestos de trabajo, y de los que se puedan suscitar incrementos en las retribuciones presentes o futuras.

Artículo 12. Trabajos de superior categoría.

12.1.- La Mancomunidad podrá designar a trabajadores para la realización de trabajos de superior categoría por necesidades del Servicio. De este hecho deberá informarse a los representantes sindicales de los trabajadores.

12.2.- Queda entendido que la realización de trabajos de superior categoría responderá a necesidades excepcionales e imprevisibles, y durará el tiempo estrictamente indispensable. En estos casos, cuando el trabajador realice trabajos de superior categoría, percibirá, durante el tiempo de la prestación de tales servicios la retribución total de la categoría a la que circunstancialmente haya quedado adscrito.

12.3.- Si durante el tiempo en que el trabajador estuviese realizando este tipo de trabajos sufriese algún accidente laboral, durante el período de baja percibirá las retribuciones a la categoría correspondiente que viniera desempeñando.

12.4.- Si el período de tiempo de la mencionada situación es superior a seis meses durante un período temporal de dos años, el trabajador quedará clasificado definitivamente en la nueva categoría profesional que desempeñe, percibiendo en este caso la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que

efectivamente realice.

Artículo 13. Horas extraordinarias.

13.1.- Tiene la consideración de Hora Extraordinaria cada hora de trabajo realizada fuera de la jornada habitual. La Mancomunidad, junto con los representantes sindicales, propondrán medidas para reducir o suprimir el número de horas extraordinarias, con el objeto de incrementar las oportunidades de colocación de los trabajadores en paro forzoso.

13.2.- En todo caso, estos servicios, responderán siempre a necesidades originadas por eventos no previsibles ni programables, ausencias imprevistas u otras circunstancias de carácter estructural. La realización de horas extraordinarias requerirá la voluntariedad del trabajador.

13.3.- La valoración económica de las horas extraordinarias se determinará de acuerdo de la legislación vigente a tal efecto.

13.4.- Dichas horas se podrán compensar, asimismo, en descansos, siempre que medie acuerdo con el trabajador afectado. Dicha compensación será las siguientes 1,5 horas por cada hora extraordinaria realizada.

Artículo 14. El recibo del salario o nomina.

La liquidación o pago del salario se efectuará puntual y documentalmente antes de la finalización del mes. El personal y, con su autorización, sus representantes legales, tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

La documentación del salario se realizará mediante la entrega al trabajador de un recibo individual y justificativo del pago del mismo. El recibo de salarios deberá reflejar claramente:

- Nombre, DNI, Categoría, relación jurídica, Grupo, fecha de alta, número de trienios reconocidos, número de la Seguridad Social, grupo de cotización y número de registro.
- Nombre de la Mancomunidad, nombre del centro de trabajo y domicilio, número de la Seguridad Social de la empresa; número y nombre del puesto de trabajo que se desempeña.
- Fecha, período de abono y total de días retribuidos.
- Todos y cada uno de los conceptos por lo que se percibe la retribución y cuantía.
- Todos y cada uno de los conceptos por los que (y sobre los que) se efectúe una retención o deducción de haberes, porcentaje y cuantía.

- Total del salario bruto, total de retenciones y total del salario neto.
- Lugar de pago o, en su caso, datos de la domiciliación bancaria.

Capítulo IV.

Artículo 15. Planes y ofertas de empleo.

15.1.- La planificación integral de los recursos humanos y del empleo de la Mancomunidad se desarrollara en su caso, a través de Planes de Empleo. La planificación de recursos humanos y del empleo, estará vinculada a la planificación de tareas y actividades del ámbito a que se refieran.

15.2.- Los Planes de empleo, como instrumentos de planificación integral, contendrán, al menos, las siguientes previsiones y medidas:

- Dimensión y estructura de la plantilla de personal que se considere adecuada.
- Medidas que se precisen para adaptar y ajustar la plantilla inicial a la prevista en el Plan.
- Políticas de personal y planes parciales de gestión u operativos derivados de estas previsiones y medidas.
- Medidas y gestión que deben llevarse a cabo en materia de formación, promoción, etc.
- Previsiones y medidas para transformar el empleo temporal en fijo.
- Se coordinará la política de empleo con la Formación y la Promoción Profesional.
- Los planes de empleo se entregarán a la representación sindical con una antelación de 30 días a su puesta en marcha.
- La contratación temporal obedecerá a trabajos específicos, estacionales o temporales, no pudiendo, en ningún caso, superar los seis meses de vigencia, tiempo suficiente para la evaluación de estabilidad en el puesto.
- La Mancomunidad se compromete, durante la vigencia del presente Convenio, al mantenimiento del nivel de empleo existente.

15.3.- Las previsiones y medidas de los Planes de Empleo se reflejarán en una memoria justificativa que contendrá las referencias temporales que procedan, en un período máximo de 12 meses. Esta memoria se remitirá a los representantes sindicales para su negociación en la Comisión Paritaria, con una antelación mínima de 30 días.

15.4.- El conjunto de vacantes existentes en la RPT conforma la Oferta de Empleo.

15.5.- Son vacantes los puestos de trabajo dotados presupuestariamente no ocupados por personal fijo de plantilla con carácter definitivo y que no sean objeto de reserva por permiso, excedencia o Incapacidad Permanente.

15.6.- Las vacantes se cubrirán de acuerdo con el siguiente orden de prelación, entre el personal fijo que reúna los requisitos señalados en la RPT para dichos puestos:

- Reingreso de personal excedente.
- Provisión de puestos mediante concurso de méritos, entre el personal perteneciente al mismo grupo de titulación.
- Promoción Interna entre el personal perteneciente a grupos de titulación inferior.
- Oferta Pública de Empleo.

Artículo 16. Selección del personal.

16.1.- Los procedimientos de selección para la provisión de puestos, promoción profesional, cursos de formación o acceso, se realizarán mediante convocatoria pública y bajo los principios de igualdad, mérito y capacidad. En las pruebas a realizar, se garantizará el anonimato de los aspirantes.

16.2.- Se garantiza la presencia de un representante de los trabajadores, con voz y con voto, en todos los tribunales y comisiones de valoración encargados de resolver las convocatorias de selección tanto para el acceso de personal fijo o temporal, como para la provisión de puestos de trabajo, promoción interna y participación en cursos de formación organizados en la Mancomunidad.

16.3.- En la asistencia a estos tribunales o comisiones de valoración serán de aplicación las indemnizaciones por razón de servicio previstas en el RD: 236/88.

16.4.- Las convocatorias de acceso, provisión y formación y sus correspondientes bases, tanto para el personal fijo como el temporal, serán objeto de negociación en la Comisión Paritaria.

Artículo 17. Provisión de puestos de trabajo.

17.1.- Los puestos de trabajo se proveerán de acuerdo con los procedimientos de concurso de méritos, que es el sistema normal de provisión, de conformidad con lo que dispongan las RPTs.

17.2.- Cuando las necesidades del servicio lo exijan, los puestos de trabajo podrán cubrirse mediante redistribución de efectivos.

17.3.- Las convocatorias por concurso se ajustarán a los siguientes criterios:

Concurso de Méritos. En el que se tendrán únicamente en cuenta los requisitos y méritos especificados en la RPT y los adecuados a las características de cada puesto de trabajo, así como la posesión de una determinada categoría profesional, los cursos de formación y perfeccionamiento superados y la antigüedad.

La provisión de los puestos de trabajo que impliquen mando o aquellos otros que, por su contenido o condiciones específicas, se distingan de los restantes puestos de trabajo, se realizará mediante concurso específico, que constará de dos fases, en una primera se valorarán los méritos y en la segunda se podrá optar entre una memoria o una entrevista personal, según lo regulado en el Art. 45 del RD. 364/1995, de 10 de marzo.

El personal de la Mancomunidad deberá permanecer un mínimo de dos años en cada puesto de trabajo para poder participar en los concursos de provisión regulados en el presente apartado.

17.4.- Anualmente se podrán convocar a concurso de traslado los puestos vacantes o cubiertos de forma provisional.

17.5.- Las convocatorias de provisión de puestos de trabajo que se declaren desiertas, conjunta y subsidiariamente se convocarán a promoción interna.

17.6. Las resoluciones para la provisión de puestos de trabajo deberán efectuarse en el plazo máximo de un mes contado desde la finalización del plazo de presentación de solicitudes.

Artículo 18. Promoción profesional.

18.1.- La promoción profesional deberá ser un instrumento adecuado para incrementar la capacidad de trabajo de los trabajadores públicos y, en definitiva, sus niveles de motivación e integración.

18.2.- La promoción se deberá basar en el esfuerzo personal, el historial profesional, la formación y cualificación adquiridas, debiendo ser también objeto de consideración la antigüedad. La titulación no podrá ser un obstáculo para la promoción, por lo que se suprimirán las pruebas de aptitud en función de los conocimientos ya demostrados, así como convalidando titulación académica por experiencia profesional y cursos de formación.

18.3.- A los efectos de promoción profesional el ascenso se efectuará, en todo caso, mediante Promoción Interna, por el sistema de concurso o de concurso-oposición con sujeción a los principios de igualdad, mérito y capacidad, entre los trabajadores fijos que posean los requisitos señalados para el puesto, conforme a la RPT, así como una antigüedad de, al menos, dos años en el grupo a

que pertenezcan.

18.4.- A tenor de lo expuesto, se podrá realizar la promoción:

- a) Cuando se viniere realizando trabajos de una Categoría superior durante un período superior a seis meses continuados.
- b) Mediante el sistema de Concurso, cuando se tuviera una antigüedad de, al menos, diez años.
- c) Mediante el sistema de Concurso, cuando se tuviera una antigüedad de, al menos, cinco años y se superase un Curso de Formación específico, al que se accedería por criterios objetivos determinados por la Comisión Paritaria.

18.5.- Cuando así se acuerde, estas convocatorias podrán llevarse a efecto independientemente de las de ingreso.

Artículo 19. Oferta pública de empleo.

Los puestos de trabajo dotados presupuestariamente que no hayan sido cubiertos por el personal fijo de la Mancomunidad constituirán la Oferta Pública de Empleo (OPE).

- a) El ingreso del personal se realizará mediante convocatoria pública y se regirá por las bases de convocatoria respectiva, que se ajustarán en todo caso a lo dispuesto en el RD 896/91 de 7 de junio y subsidiariamente por lo dispuesto en el RD 364/95 de 10 de marzo.
- b) El sistema de selección será el de concurso, oposición o concurso-oposición libre.
- c) La adscripción del personal de reciente ingreso a los puestos de trabajo se efectuará, con carácter definitivo, de acuerdo con las peticiones de los interesados, y según el orden obtenido en las pruebas de selección.

Artículo 20. Conversión de plazas temporales en fijas.

20.1.- Durante el período de vigencia del presente Convenio se podrá desarrollar un programa de conversión de empleo de carácter temporal en fijo, en aquellos casos en que las tareas tengan carácter permanente y no coyuntural.

20.2.- Para ello, deberá plantearse un Proyecto donde se analice globalmente el empleo en la Mancomunidad. Este Proyecto deberá formar parte del Plan o de la Oferta Pública de Empleo correspondiente.

20.3.- Se integrarán en este Plan a los trabajadores que vengán prestando sus servicios de forma ininterrumpida por un período igual o superior a tres años, a

los cuales la Mancomunidad les reconocerá el carácter fijo de sus contratos.

20.4.- Los contratos para cubrir necesidades estacionales finalizarán automáticamente al vencer su plazo temporal.

20.5.- La adquisición de fijeza se podrá efectuar a través de los sistemas previstos en la legislación laboral vigente, así como en los términos previstos en este Convenio Colectivo.

Artículo 21. Seguimiento de la contratación.

21.1.- Los contratos laborales serán visados por los representantes sindicales de los trabajadores a los que se entregará una copia literal o fotocopia de los mismos, así como a los delegados de las secciones sindicales de los sindicatos firmantes del presente Convenio.

Igualmente se informará a la representación sindical de las prórrogas o ceses que se produzcan.

21.2.- La Mancomunidad informará por escrito a los representantes sindicales, a petición de éstos, del número de contratos temporales en vigor, de su modalidad, antigüedad y previsible duración, así como de las previsiones de contratación laboral, etc., de acuerdo con lo previsto en la Ley 2/91 de 7 de enero.

Artículo 22. Garantías de empleo.

22.1.- Los trabajadores de la Mancomunidad que pudieran pasar o hubieran pasado a otra empresa por motivos de contratación de servicios con la misma; en caso de rescindir el contrato con dicha empresa, los trabajadores volverán a ocupar sus puestos de trabajo en la Mancomunidad como parte de la plantilla.

22.2.- Al finalizar la concesión o rescindir el contrato por las causas que fuere, todo el personal cedido por la Mancomunidad al reingresar en la plantilla municipal conservará todos los derechos adquiridos hasta ese momento, de acuerdo con la normativa vigente en cada caso.

22.3.- De igual forma la empresa objeto de la concesión, desde el momento en que ésta se haga cargo de los trabajadores cedidos por el Mancomunidad, les conservará todos los derechos que éstos posean en ese momento.

22.4.- Si a lo largo de la concesión la empresa concesionaria necesitara desprenderse de algún trabajador (cedido por la Mancomunidad) por alguna causa - excepto despido disciplinario declarado procedente por sentencia firme- éste reingresará en la plantilla del Mancomunidad.

Capítulo V.



Artículo 23. Jornada de trabajo y horarios.

23.1.- La jornada máxima de trabajo efectivo del personal al servicio de la Mancomunidad será de 37´5 horas semanales, de lunes a sábado.

23.2.- El personal tendrá derecho a los permisos, licencias y vacaciones retribuidas previstas en la normativa legal vigente y en el presente Convenio Colectivo.

23.3.- El calendario laboral es el instrumento técnico a través del cual se realiza la distribución de la jornada, se establecen los horarios, anual, diario y semanal de trabajo de todo el personal. Anualmente se aprobará el calendario laboral de acuerdo con las presentes normas en el marco de la Comisión Paritaria.

23.4.- Entre el fin de una jornada de trabajo y el inicio de la siguiente deberán mediar, al menos 16 horas.

23.5.- Se establece un tiempo de descanso, computable como jornada de trabajo, de 30 minutos diarios.

23.6.- Los días 24 y 31 de diciembre se consideran como no laborales, al igual que las fiestas fijadas en el calendario laboral oficial. En el supuesto que algunos de estos días coincidan con sábado o domingo, serán compensados con los días que correspondan.

23.7.- A efectos de distribución de horarios, se distingue entre el horario laboral de régimen común, que afecta a las dependencias de carácter administrativo y similar, y los horarios especiales ajustados a las peculiares necesidades de los servicios permanentes, de turnos o exigencias específicas. En este último caso, se negociará un calendario laboral adecuado a las necesidades de dichos servicios específicos.

Artículo 24. Vacaciones.

24.1.- Las vacaciones anuales tendrán, como mínimo, una duración no inferior a 30 días naturales. El disfrute de las vacaciones se realizará preferentemente durante los meses de julio, agosto y septiembre.

24.2.- El calendario vacacional será confeccionado teniendo en cuenta las preferencias de los trabajadores y las necesidades de cobertura de los servicios.

24.3.- El personal podrá solicitar el fraccionamiento de las vacaciones en dos períodos, uno de los cuales, de al menos 15 días, podrá ser disfrutado por el interesado cuando considere más conveniente.

24.4.- Para determinar dentro de cada servicio los turnos de vacaciones se

procederá del modo siguiente:

a).- La distribución en los turnos se realizará por servicio de común acuerdo entre el personal del mismo, que lo comunicarán a la Jefatura del Servicio con una antelación de, al menos, 30 días. Sólo por causa justificada y con el informe favorable de la Comisión Paritaria podrán ser denegadas las peticiones.

b).- Una vez programadas las vacaciones no podrá variarse el tiempo de su disfrute, salvo por causas urgentes imprevistas debidamente justificadas y demostradas, debiéndose comunicar y documentar este hecho por escrito dirigido a la Comisión Paritaria.

c).- En caso de conflicto de intereses se atenderá a turnos rotativos anuales.

d).- Podrán unirse, exclusivamente a las vacaciones las siguientes licencias:

- Por matrimonio del trabajador.

- Por nacimiento o adopción de un hijo.

- Por muerte o enfermedad grave de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad.

- Por traslado de domicilio.

- Por maternidad.

- Los días de descanso a que se tuviera derecho por la realización de servicios extraordinarios.

e).- Como norma general, no se llamará para la prestación de servicios a los trabajadores que se encuentren disfrutando de licencia de vacaciones. No obstante, en el supuesto de que, por ineludibles e inaplazables necesidades del servicio fueran reclamados, dicho funcionario generará el derecho a percibir tres días hábiles por cada día de vacación que tuviera que prestar servicios en la Mancomunidad con interrupción de sus vacaciones.

f).- Si antes del comienzo del disfrute de las vacaciones o descanso anual reglamentario programado, el trabajador padeciera accidente o enfermedad constitutiva de incapacidad temporal, que coincidiera en el tiempo, con tal licencia programada, ésta quedará suspendida, debiendo el trabajador, al ser dado de alta médica y reincorporarse al trabajo, formular nueva programación.

g).- La solicitud de vacaciones se solicitará por escrito al Presidente de la Mancomunidad.

h).- Si por necesidades del Servicio, y una vez establecidos los turnos de

vacaciones, tuviera que cambiarse la fecha prevista para dicho disfrute, se le comunicará al interesado con, al menos, quince días de antelación. Aún así, en aquellos casos en que se ocasione perjuicios a los trabajadores (como consecuencia de reserva de billetes u otros que pudieran ser demostrados), éstos habrán de ser compensados por la Mancomunidad.

i).- En el caso de que el trabajador cese por voluntad propia en la Mancomunidad, sea separado del servicio mediante expediente disciplinario u otras causas debidamente justificadas, cese por jubilación o fallecimiento y no hubiere disfrutado los períodos vacacionales que le correspondiesen, tendrá derecho a que se incluya en su última nómina el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el periodo de tiempo trabajado dentro del año.

Artículo 25. Permisos y licencias retribuidos.

25.1.- En los supuestos que se citan los trabajadores tendrán derecho a las siguientes licencias retribuidas:

a) Por matrimonio del trabajador y en los casos de separación o divorcio, 15 días naturales.

b) Por matrimonio de hijos, padres, hermanos o nietos, 1 día hábil.

c) Por embarazo y alumbramiento, la empleada tendrá derecho a 18 semanas ininterrumpidas, que podrán distribuir a su conveniencia antes o después del parto, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al mismo. El trabajador podrá disponer de cuatro semanas a deducir de las anteriores. Este mismo supuesto será de aplicación en caso de adopción plena de un menor de seis años.

d) Por el nacimiento de un hijo, aborto o práctica de interrupción voluntaria del embarazo, el trabajador tendrá derecho a 3 días hábiles, ampliables según las circunstancias.

e) El trabajador con un hijo menor de un año tendrá derecho a 1 hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá disfrutarse en dos fracciones o sustituirse por una reducción de la jornada laboral en media hora, al comienzo o antes de la finalización de la misma y, en el caso de que los dos trabajen, sólo tendrá derecho uno de ellos.

f) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñen actividades retribuidas, tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo en un tercio o un medio con la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones.

- g) En caso de enviudar, el trabajador teniendo hijos menores de 6 años o disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales que no desempeñen actividad retribuida y que estén a su cargo, tendrá derecho a 30 días naturales.
- h) Por enfermedad grave, intervención quirúrgica, ingreso hospitalario de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, 5 días hábiles, ampliables sin fuera necesario desplazamiento a otra ciudad.
- i) Por traslado de domicilio habitual, 2 días hábiles.
- j) Por fallecimiento del cónyuge, padres o hijos, 3 días laborables.
- k) Por fallecimiento de abuelos, nietos, hermanos o tíos, 1 día natural.
- l) El trabajador que curse estudios en Centros Oficiales de Enseñanza tendrá derecho a 4 días laborables antes de los exámenes finales de curso. Este derecho sólo podrá utilizarse dos veces al año. Se podrá solicitar, asimismo, permiso para la preparación de exámenes hasta un máximo de 15 días por año.
- m) Por exámenes, el día de su realización.
- n) Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal: el tiempo indispensable, previa justificación.
- o) Seis días por asuntos propios. El trabajador podrá distribuir estos días a su conveniencia, sin justificar y sin perjuicio de las necesidades del servicio. El permiso por asuntos propios no podrá acumularse al período vacacional.

25.2.- Cuando los hechos motivadores de los permisos señalados en el presente artículo se produzcan en una provincia limítrofe de Huelva, el permiso se incrementará en tres días naturales, y en cinco si es en cualquier otra parte del Estado.

Artículo 26. Permisos no retribuidos.

26.1.- A petición del personal se concederán permisos no retribuidos, con la conformidad del responsable del servicio, por un período de hasta seis meses al año, conservando durante este tiempo todos sus derechos laborales, a excepción de la percepción del salario y el devengo de la antigüedad y Seguridad Social.

26.2.- Podrán concederse licencias por asuntos propios. Dichas licencias se concederán sin retribución alguna cuando excedan de 15 días y su duración acumulada no podrá, en ningún caso, exceder de seis meses cada dos años. La Mancomunidad para cubrir la ausencia de los mismos efectuará contrataciones temporales a partir del primer mes de dicho disfrute.

Capítulo VI.

Artículo 27. Formación y perfeccionamiento profesional.

27.1.- Para facilitar la formación y el perfeccionamiento profesional, el personal en el ámbito de aplicación del presente Convenio tendrá derecho a que se le facilite la realización de estudios oficiales para la obtención de títulos académicos o profesionales, a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y al acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional organizados por la administración pública, todo ello con la participación de sus representantes sindicales.

27.2.- El personal tendrá derecho a participar en los cursos organizados por la Mancomunidad, o por cualquiera de las instituciones dependientes de Gobiernos Autónomos o del Ministerio para las Administraciones Públicas, o bien concertados con aquellas, así como con las Organizaciones Sindicales.

27.3.- La asistencia a estos cursos se considerará como de trabajo efectivo. La Mancomunidad dará publicidad a las convocatorias y tramitará las solicitudes de su personal.

27.4.- Para acudir a los cursos de formación profesional u ocupacional, congresos, cursillos, mesas redondas y, en definitiva, a cualquier acto que tenga incidencia en el trabajo que venga desempeñando o esté relacionado con su actividad profesional o sindical, el personal podrá disponer hasta 15 días de permisos retribuidos, percibiendo, además, los gastos de viaje, matriculación y dietas correspondientes.

Capítulo VII.

Artículo 28. Prestaciones sociales.

La Mancomunidad, junto con los representantes sindicales de la misma, realizará un estudio de ayudas sociales para sus trabajadores, cónyuges e hijos al objeto de incluir dichas ayudas en el próximo Convenio Colectivo. Anualmente y antes de la elaboración del Presupuesto de la Mancomunidad se fijará, de acuerdo con los representantes sindicales de los trabajadores, la cantidad a incluir en dicho Presupuesto para hacer frente al abono de las distintas Ayudas Sociales, en beneficio del personal afectado por el presente Convenio.

Artículo 29. Anticipos reintegrables.

29.1.- Los trabajadores de la Mancomunidad, con contratos laborales fijos, tendrán derecho a percibir como anticipo a cuenta de sus haberes una cantidad de hasta 300.000 ptas. El plazo de devolución de las mismas será, como máximo de 24 mensualidades.

29.2.- Las solicitudes deberán dirigirse al Sr. Presidente de la Mancomunidad,

quien tendrá en cuenta el orden de prelación de las mismas a la hora de su concesión.

29.3.- No se podrá solicitar este tipo de anticipos de nuevo hasta que se haya terminado de abonar el concedido con anterioridad, ni mientras existan pendientes de concesión a otras personas que no las hubieran disfrutado durante el período mencionado, salvo que por causas excepcionales así se acuerde por los representantes de los trabajadores y de la Mancomunidad.

Artículo 30. Incapacidad temporal. Licencia por enfermedad.

30.1.- En los supuestos en que un trabajador se encuentre en situación de baja laboral, cualquiera que sea su origen, percibirá desde el primer día de iniciarse este proceso el cien por cien de su salario y hasta su reincorporación al trabajo o la adquisición de la condición de pensionista.

30.2.- En cualquier momento la Mancomunidad podrá exigir al trabajador una revisión médica, la cual podrá ser efectuada por un médico o equipo médico designado por la Mancomunidad.

30.3.- Si de dicha revisión resultase la idoneidad del trabajador para el trabajo, la Mancomunidad retiraría el complemento hasta el 100%, aún cuando el trabajador optase por continuar de baja.

Capítulo VIII.

Artículo 31. Salud laboral.

31.1.- El personal tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopte legal y reglamentariamente y en concreto a:

a)- Conocer de forma detallada y concreta los riesgos a que está expuesto en su centro de trabajo, así como a las evaluaciones de este riesgo y las medidas preventivas para evitarlo.

b)- Paralizar su trabajo, si considera que se encuentra expuesto a un riesgo grave inminente y no cuenta con la protección adecuada, comunicándolo inmediatamente al responsable del servicio y a los Delegados de Prevención.

c)- Una vigilancia de su salud dirigida a detectar a tiempo, posibles daños originados por los riesgos a que esté expuesto.

d)- Un mínimo de 25 horas al año de formación en salud laboral en tiempo computable como horas de trabajo.

e)- Beneficiarse de reducciones de la jornada laboral o de edad de jubilación cuando se encuentren expuestos a sistemas de trabajo perjudicial o tóxico, siempre que no se consigna una adecuada prevención.

31.2.- La Mancomunidad deberá:

a)- Promover, formular y aplicar una adecuada política de seguridad e higiene en sus centros de trabajo, así como facilitar la participación de los trabajadores en la misma y a garantizar una formación adecuada y práctica en estas materias a los trabajadores de nuevo acceso, o cuando cambien de puesto de trabajo y deban aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador, sus compañeros o terceros. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren durante o fuera de la jornada de trabajo, compensando en el último caso económicamente o en tiempo libre.

b)- Determinar y evaluar los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y salud del personal tanto en instalaciones, herramientas de trabajo, manipulación de productos o procedimientos.

c)- Elaborar un plan de prevención, salud y seguridad que contemple, entre otros aspectos, actuaciones e inversiones en mejoras de las condiciones de trabajo y neutralización de los factores de riesgos.

d)- Informar a los representantes sindicales sobre el absentismo laboral y sus causas, los accidentes en acto de servicio y enfermedad y sus consecuencias y los índices de siniestrabilidad.

e)- Dotar a los centros de trabajo con un Botiquín de Primeros Auxilios debidamente equipado y al alcance de los trabajadores que lo necesiten. El mismo deberá ser revisado periódicamente, reponiendo el material que faltase.

Artículo 32. Los delegados de prevención.

32.1.- Se procederá a la designación de los Delegados de Prevención que correspondan, según la legislación al efecto, cuyas funciones serán las siguientes:

a)- Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en cada centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

b)- Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones.

c)- Conocer y estudiar las causas de accidentes y enfermedades, sean o no laborales, realizando los análisis oportunos sobre el absentismo laboral por estas causas y proponer a la Mancomunidad las medidas a adoptar en cada caso.

d)- Promover en la Mancomunidad la observancia de las disposiciones vigentes en materia de salud laboral y en concreto lo dispuesto en el artículo anterior.

e)- Estudiar y promover medidas correctoras en orden a la prevención de riesgos profesionales, protección a la vida, etc.

g)- Ser informados por la Mancomunidad de los riesgos y resultado de las evaluaciones de prevención.

h)- Informar y promover formación a los trabajadores.

i)- Paralizar las actividades cuando aprecie la existencia de un riesgo grave e inminente.

Dando comunicación inmediata al Presidente de la Mancomunidad.

l)- Ser consultados previamente a la toma de decisiones sobre inversiones y gastos o modificaciones de procesos de trabajo que puedan tener repercusión sobre el medio ambiente, en particular, el control de emisiones y el tratamiento de desechos.

32.2.- Dada la importancia y responsabilidad que deberán asumir los Delegados de Prevención en el futuro de la empresa, y con el objeto de facilitar al máximo su labor, éstos dispondrán de un crédito de 25 horas mensuales.

Artículo 33. Reconocimiento médico.

33.1.- Anualmente se realizará un reconocimiento médico al personal, con carácter voluntario que, en todo caso, tendrá en cuenta fundamentalmente las características del puesto de trabajo que ocupe el trabajador.

33.2.- El expediente médico será confidencial y de su resultado se dará constancia documental al interesado. A la empresa se comunicará exclusivamente las condiciones de aptitud para el desempeño del puesto de trabajo habitual.

33.3.- Para el personal de nuevo ingreso se efectuará el reconocimiento con carácter previo a su alta laboral y en él se hará constar exclusivamente su idoneidad para el puesto de trabajo que tenga que ocupar.

33.4.- No se podrán efectuar pruebas radiológicas, salvo que por expresa recomendación facultativa se aconseje para completar el diagnóstico y siempre con el consentimiento del trabajador.

Artículo 34. Material y vestuario de trabajo.

34.1.- La Mancomunidad facilitará el material y vestuario de trabajo adecuados e

indispensables para el buen funcionamiento de los distintos servicios, al menos, dos veces al año (primavera y otoño). Igualmente, se facilitará ropa y calzado impermeable al personal que habitualmente deba realizar su trabajo a la intemperie.

Los representantes de los trabajadores participarán en la selección del vestuario, determinando el más indicado, en cuanto a calidad, tallas y características técnicas.

34.2.- La Mancomunidad se compromete a la renovación y cambio automático de aquellas prendas y/o materiales que se deterioren en servicio, con el preceptivo informe del Jefe correspondiente que constate tal eventualidad.

Artículo 35. Régimen disciplinario.

35.1.- El personal podrá ser sancionado por la Mancomunidad como consecuencia de incumplimientos laborales, de acuerdo con la tipificación de faltas y gradación de sanciones legalmente establecidas para cada caso, de acuerdo con el R.D. 33/1986 de 10 de Enero.

35.2.- La imposición de sanciones requerirá la instrucción de un expediente disciplinario contradictorio, que se iniciará mediante pliego de cargos formulado por la Presidencia de la Mancomunidad y que contendrá la relación de hechos imputados. Concederá al interesado un plazo de siete días para que presente su escrito de descargos.

35.3.- Transcurrido dicho plazo se dictará resolución imponiendo la sanción que proceda o sobreseyendo el expediente en el plazo de otros siete días, esta resolución se notificará al interesado con expresión de los recursos que quepan contra la misma y plazos para interponerlos.

35.4.- Los representantes de los trabajadores serán informados de la iniciación de expedientes por causas leves, graves o muy graves, siendo oídos en el mismo. Igualmente la aplicación de retención de haberes o de suspensión de funciones como consecuencia de una acción sancionatoria se informará a los representantes de los trabajadores en el marco de la Comisión Paritaria.

Capítulo IX. Derechos sindicales.

Artículo 36. Información sindical.

Se garantiza el acceso de los representantes sindicales a todos los expedientes relacionados con los asuntos de personal. Asimismo, se les facilitará copia de los presupuestos anuales de la Mancomunidad, normativa de desarrollo y modificaciones de crédito, actas y órdenes del día de las Sesiones ordinarias y extraordinarias de la Mancomunidad en todo aquello que pueda afectar directa o

indirectamente al personal a su servicio, ejemplar de la nómina mensual de los trabajadores, copia de los acuerdos o resoluciones adoptados en materia de personal, así como todos aquellos documentos que puedan afectar al personal incluido en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 37. Tablón de anuncios.

La Mancomunidad facilitará a los representantes de los trabajadores un tablón de anuncios en lugar idóneo, decidido de común acuerdo, para exponer información, propaganda y comunicados de tipo sindical. A tal efecto, en cada centro de trabajo existirá uno de los mencionados tablonos.

Artículo 38. Garantías sindicales.

a).- En los casos en que se prevea la modificación de las condiciones de trabajo de los trabajadores de la Mancomunidad, se deberá negociar con los representantes sindicales de los mismos.

b).- Los representantes unitarios del personal gozarán de protección mientras dure su mandato y durante los cuatro años siguientes al mismo, salvo en los casos en que cesen en su mandato como consecuencia de revocación o dimisión.

c).- El crédito horario reconocido a cada uno de los representantes sindicales será de 240 horas anuales. Dicho crédito horario puede ser acumulado en uno o varios representantes sindicales que, sin rebasar el máximo total, pueden quedar relevados de la prestación de trabajo sin perjuicio de su remuneración.

d).- Cuando por las funciones desempeñadas, los representantes sindicales requieran ausentarse del puesto de trabajo, con uso del Crédito de Horas, deberá comunicarlo al Presidente de la Mancomunidad con una antelación mínima de 24 horas, siempre que ello sea posible. En ningún caso podrá limitarse el derecho del trabajador a realizar sus actividades representativas, salvo en situaciones de emergencia o catástrofe.

e).- Los trabajadores tendrán derecho, si así lo solicitan, a que se les descuente de su nómina el importe de la cuota sindical del sindicato al que estén afiliados, al que se le remitirá un listado mensual con las retenciones efectuadas.

g).- En el supuesto de incoación de expediente disciplinario a algún trabajador, éste tendrá derecho a que se dé audiencia en el mismo a su Organización Sindical.

h).- La Mancomunidad facilitará el derecho de reunión de los trabajadores durante la jornada laboral, a este efecto se dispondrán de 20 horas anuales por el conjunto de los trabajadores para las reuniones o las asambleas convocadas por los representantes del personal o las Secciones Sindicales constituidas, quienes garantizarán tanto el orden debido en las mismas, así como que los servicios no

queden desasistidos.

Disposición transitoria.

Consideramos que la relación de puestos de trabajo ha de suponer una objetivación de las funciones, que tiene por finalidad reflejar la estructura organizativa adecuada a las funciones propias de la Mancomunidad, permitiendo así un funcionamiento más eficaz frente a las demandas de los ciudadanos, y permite disponer, asimismo, de un conjunto ordenado de puestos definidos y valorados con su contenido, facilitando las legítimas expectativas profesionales y orientando los planes de formación del personal. Es por ello que las partes firmantes de este Convenio vemos necesario que durante el período de vigencia del mismo se deberá elaborar y aprobar por el Pleno de la Mancomunidad, tanto la Valoración como la Relación de Puestos de Trabajo de su personal. Para tal fin, se mantendrán las reuniones que sean necesarias entre la Mancomunidad y los representantes sindicales de los trabajadores.

Una vez aprobada ésta, tendrá efectos desde el 1 de Enero de 2.001-2.003.

Disposiciones adicionales.

- 1.- Cuando en el presente Convenio se hace referencia a relación de consanguinidad de los trabajadores laborales, dicho vínculo ha de entenderse extensiva al parentesco por afinidad.
- 2.- Se entenderá por cónyuge a la persona con la que el trabajador se halle ligado por vínculo legal o por análoga relación, acreditado por un certificado de convivencia, a los efectos oportunos.
- 3.- A los efectos del presente Convenio, por disminuido físico, psíquico o sensorial se entenderá a toda persona que reúna los requisitos contenidos en el R.D. 383/1984 de 1 de Febrero y O.M. de 8 de Marzo de 1.994 o normas que la sustituyan.
- 4.- El concepto de antigüedad se reconocerá a todos los trabajadores de la Mancomunidad desde el momento de su ingreso en la misma y, en todo caso, conforme a lo previsto en la Ley 70/98. No obstante, este concepto sólo tendrá efectos económicos para su abono a los trabajadores desde el 1 de enero de 2.001.

Disposiciones finales.

Primera: Todos y cada uno de los conceptos económicos regulados en el presente Convenio, anualmente, tendrán, al menos, el mismo incremento que con carácter general se acuerde para las retribuciones que, con carácter mínimo experimentará el incremento contemplado por la Ley de Presupuestos Generales



del Estado.

Segunda: Todos los derechos y beneficios regulados en el presente Convenio podrán ser solicitados por el personal mediante petición escrita, la ausencia de contestación expresa en un período no superior a 15 días naturales supondrá automáticamente el reconocimiento de la solicitud.

