



## II CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE LA MACOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DE LA SIERRA DE CADIZ 2005.

### Capítulo I. Ámbitos

#### Artículo 1. Alcance y Ambito de Aplicación

El presente Convenio tiene por objeto establecer y regular las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo del personal Laboral de la Mancomunidad de Municipios de la Sierra de Cádiz en todos sus centros de trabajo.

Se exceptúa del ámbito de aplicación de este convenio los contratos de formación aplicables a los alumnos/as de Escuela Taller, Casa de oficios, Talleres de Empleo y cualquier otro programa formativo o de inserción que implique la contratación de alumnos/as o beneficiarios/as, así como al personal contratado con cargo al programa AEPSA.

En el articulado, y siempre de forma explícita, se podrá matizar diferentes excepciones respecto al ámbito de aplicación de cada uno de los artículos.

No se considera personal laboral de esta Mancomunidad, los trabajadores que contratadas por otras Administraciones u organismos distintos a esta Mancomunidad, presten sus servicios en los centros de trabajo de la Mancomunidad en virtud de acuerdos y/o convenios de colaboración

Se considerarán incorporados a las presente Normas Regulatoras, los acuerdos suscritos, o que puedan suscribirse en el futuro, entre los sindicatos representativos y la FEMP (Federación Española de Municipios y Provincias), o la Federación Andaluza de Municipios y Provincias, en aquellos aspectos que mejoren lo aquí acordado.

En todo lo no recogido en este convenio o haya sido pactado, se aplicará las disposiciones legales que resulte de aplicación a la Admón. del Estado o la Comunidad Autónoma Andaluza.

Queda excluido el personal becario, de colaboración social y cualquier otro personal sometido a formulas de prestación de servicios no estrictamente laboral.

#### Artículo 2. Ámbito temporal, Vigencia, Denuncia y Prórroga.

Este Convenio tendrá una vigencia de 2 años, entrando en vigor al día siguiente de su firma.

Llevada a cabo la denuncia, las partes firmantes comenzarán las negociaciones del próximo convenio, al inicio del último trimestre de su vigencia. No obstante,



denunciado en forma, y hasta que entre en vigor el nuevo que le sustituya, será de aplicación en su totalidad el presente Convenio.

El Convenio se entenderá prorrogado de año a año, a partir del día siguiente a su vencimiento por tácita reconducción, si no mediase denuncia de cualquiera de las partes con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento normal o de cualquiera de sus prórrogas, mediante escrito dirigido a la otra parte.

### **Artículo 3.  mbito Personal y Tablas Salariales**

Quedarán afectados por la totalidad del articulado del presente convenio los trabajadoras incluidos en su ámbito de aplicación (Artículo 1 ). No obstante a la vista de la heterogeneidad de los diferentes trabajadoras laborales y solo en lo relativos a las tablas salariales es voluntad de realizar las siguientes matizaciones a fin de no discriminar a ningún colectivo social:

#### **A. Personal Fijo:**

Conformarán la RPT de la Mancomunidad. Se establecerán sus salarios, pluses, complementos y demás conceptos salariales tal como se presentan en los presupuestos anuales con los incrementos que recoja la ley. En Anexo II se presenta la RPT correspondiente al 2005 presupuestada.

B. Fijos discontinuos afectos a programas. Constituye este grupo las trabajadoras fijas discontinuas afectos al Programa de Reducción del Absentismo Escolar Temporero.

C. Personal de programas con contratos de duración determinadas o de Obras y Servicios, cuyos programas incorporen la asignación salarial de forma clara y obligacional; se aplicará de forma rigurosa la estructura salarial correspondiente a dicho programa.

D. Personal de programas con contratos de duración determinadas o de Obras y Servicios, cuyos programas no incorporen la asignación salarial;

Antes de la contratación del mismo, se negociar  entre la Mancomunidad y el Comité de Empresa las tablas salariales aplicables a dicho programa.

Sin perjuicio de lo anterior, se elaborará en el presente convenio una tabla global de mínimos con el objetivo de evitar las discriminaciones de trabajadores y para ser utilizada de referencia en la elaboración de los presupuestos de los diferentes programas, así como para ser aplicada concretamente en el supuesto anterior C, siempre que la normativa de aplicación lo permita.

### **Artículo 4. Garantía Personal**



Si a la entrada en vigor de este Convenio algún trabajador viniera disfrutando de una remuneración, con carácter global y cómputo anual, superior a la resultante de aplicar las establecidas en este Convenio, la diferencia se le reconocerá como complemento personal no absorbible.

### **Artículo 5. Igualdad de Oportunidades y no Discriminación**

En esta empresa se establece el principio de no discriminación por razón de sexo en el acceso a la misma.

Las partes firmantes del presente convenio se obligan a:

- Promover y aplicar el principio de igualdad de oportunidades.
- Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de sexo, lugar de nacimiento, práctica religiosa, orientación sexual y o cualquier otra circunstancia personal o social.
- Desarrollar y aplicar lo dispuesto en la legislación vigente sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Garantizar la igual retribución para trabajo de igual valor.

En todos los capítulos se incluyen cláusulas antidiscriminatorias de obligado cumplimiento, al igual que el resto de las cláusulas.

## **Capítulo II. Organización**

### **Artículo 6. Comisión Mixta de Interpretación, Seguimiento, Vigilancia y Control**

1. Se constituye una Comisión de Seguimiento y Control PARITARIA, compuesta por tres representantes del Comité de Empresa, y otros tres de la Mancomunidad, entre los que se incluirá al Presidente/a de la Comisión, que será quién ostente el cargo de Presidente/a de la Mancomunidad. Asimismo contará con un secretario/a, que será el Secretario/a de la Mancomunidad o persona en quien delegue que tendrá voz pero no voto.

La Mancomunidad y cada uno de los sindicatos presentes en la Comisión podrán ser asistidos en las reuniones por asesores/as, que tendrán voz pero no voto.

2. Son competencia de la Comisión:

1. Interpretación del Convenio.
2. Vigilancia de la aplicación y cumplimiento de lo pactado.
3. Arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos por las partes a su consideración.





4. Cuantas otras funciones se les otorgue de común acuerdo.

3. La Comisión se reunirá, con carácter ordinario, cada 6 meses. Igualmente se reunirá, con carácter extraordinario, a solicitud por escrito de cualquiera de las partes, acompañándose a la misma una propuesta de los asuntos a tratar. En el plazo de cinco días a partir del día siguiente a la recepción de la solicitud de convocatoria deberá fijarse la fecha de reunión, que habrá de celebrarse en un plazo no superior a 30 días. Para la válida constitución de la Comisión se requiere la asistencia de la totalidad de sus componentes.

4. Para la válida adopción de acuerdos se requerirá la mayoría absoluta de los miembros que integran la Comisión

### **Artículo 7. Principios Generales**

La organización práctica del trabajo, corresponde a la Empresa con sujeción a este Convenio y a la legislación vigente, se realizará mediante la negociación entre la Empresa y la representación legal del personal de la misma, resolviéndose en caso de disconformidad a través de la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio y en última instancia por la jurisdicción laboral competente.

#### **7.1. Gestión de los Servicios Públicos.**

A fin de satisfacer de manera ágil, eficaz y eficiente las demandas de la sociedad en relación con los servicios públicos de la Administración, las partes se comprometen a mejorar la calidad de éstos.

Para la consecución de una mayor fluidez en las relaciones de la Administración con los administrados, así como una mejora en la calidad de los servicios públicos, las partes consideran conveniente adoptar medidas tendentes a:

1. La información personalizada al ciudadano/a.
2. La creación de ventanilla única de atención al ciudadano/a.
3. La motivación y formación del personal que se relaciona directamente con el ciudadano/a.
4. La agilización y simplificación de los procesos administrativos.

Cualquier modificación en la modalidad de prestación de servicios mancomunados será previamente valorada por la Comisión de Seguimiento de este Convenio, buscando el mantenimiento, en la medida de lo posible, en el área de gestión pública de la misma.

### **Artículo 8. Racionalización del Trabajo**

La racionalización del trabajo tendrá las finalidades siguientes:



1. Simplificación del trabajo y mejora de métodos y procesos.
2. Establecimiento de plantillas correctas de personal.
3. Vigilancia y control del absentismo.

### **Artículo 9. Plantilla de Personal / Planes de Empleo/ Oferta y Relación de Puestos de Trabajo.**

La Mancomunidad aprobará anualmente a través del presupuesto la plantilla de personal, que comprenderá todos los puestos reservados al personal laboral. Contendrá asimismo, la denominación de los puestos, naturaleza de la relación y duración de ésta, agrupándose los puestos por servicios conforme al organigrama de la propia Mancomunidad.

La Mancomunidad se compromete a negociar con los representantes de los trabajadores la ampliación de la RPT (plantilla de trabajadores fijos), año a año. Esta negociación se realizara durante el último trimestre del año y deberá de estar guiada por los siguientes principios:

- Que exista una necesidad estructural de la plaza.
- Que dicha plaza figure en el organigrama de la Mancomunidad como plaza vacante. Estando el organigrama aceptado y aprobado por los representantes de los trabajadoras.

Que la propia Mancomunidad proponga para dichas plazas al personal laboral eventual, por riguroso orden de antigüedad en la empresa o meses trabajados, por el procedimiento de promoción interna u otro procedimiento análogo legal.

#### **9.1 RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.**

La relación de puestos de trabajo es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios.

Es función de la R.P.T. la racionalización y ordenación del personal, la determinación de los efectivos reales de personal de acuerdo con las necesidades de la organización y de los servicios, trazando previsiones para su evolución futura, así como precisar los requisitos para el desempeño de los puestos de trabajo y clasificar y valorar cada uno de ellos.

Corresponde al Pleno de la Mancomunidad, previa negociación con la representación de los trabajadores, la aprobación de la R.P.T. y sus modificaciones.

Los puestos de trabajo figurarán en una relación en la que aparecerá cada uno de ellos individualmente, haciéndose constar como mínimo las siguientes



circunstancias:

1. Denominación y categoría.
2. Características esenciales.
3. Área, Servicios, Departamentos o Centro directivo en que orgánicamente esté integrado.
4. Adscripción del puesto a personal laboral en atención a la naturaleza de su contenido.
5. Requisitos exigidos para su desempeño, tales como titulación académica o formación específica, necesarias para el correcto desempeño del mismo, así como en su caso los grupos, o categorías de personal a quienes se reservan.
6. Forma de provisión, por concurso, u otro procedimiento administrativo legal.
7. Indicación de si se trata o no de puesto singularizado.
8. Nivel de Complemento de Destino.
9. Complemento Específico con indicación de los factores que se retribuyen con el mismo.

Durante la vigencia del presente convenio, la Mancomunidad se compromete a elaborar la RPT con todos sus contenidos, así como una propuesta de organigrama. Los cuales durante el último trimestre del año serán negociados con los representantes de los trabajadores, para así ser aprobado por el Pleno de la Corporación antes de finalizar el ejercicio económico

Durante el primer mes del año siguiente, se dará publicidad a los trabajadores de la RPT, sus contenidos y el organigrama que desarrolle los planes de empleos futuros, los cuales tendrán un plazo de 15 días para formular las observaciones y reclamaciones que consideren procedentes.

La Mancomunidad resolverá las reclamaciones en el plazo de 30 días, previo acuerdo con la Comisión Paritaria si fuese necesaria.

### 9.2. PLANES DE EMPLEO (PERSONAL LABORAL FIJO)

La Corporación, previa negociación con la representación legal de los trabajador@s, podrá elaborar Planes de Empleo, referidos tanto a personal fijo como temporal, que contendrán de forma conjunta las actuaciones a desarrollar para la optimización de los recursos humanos en el ámbito a que afecten, dentro de los límites presupuestarios y de acuerdo con la política de personal. En ningún caso, los servicios que hayan sido afectados por un plan de empleo podrán ser ofertados para su prestación por empresas privadas.

Las memorias justificativas de los Planes de Empleo contendrán las referencias temporales que procedan, respecto de las previsiones y medidas establecidas en los mismos, para la óptima utilización de los recursos humanos.

### 9.3. OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO (PERSONAL LABORAL FIJO).



La Oferta de Empleo, deberán contener necesariamente todas las plazas dotadas presupuestariamente y que se hallen vacantes. Indicará asimismo, las que de ellas deban de ser objeto de provisión en el correspondiente ejercicio y presupuestará las previsiones temporales para la provisión de las restantes. La publicación de la Oferta obliga a los órganos competentes a proceder, dentro del primer trimestre de cada año natural, a la convocatoria de las pruebas selectivas de acceso a las plazas vacantes comprometidas en las mismas.

En todo caso, antes de convocar una Oferta de Empleo Público, se estudiará, a través de la Comisión negociadora de la misma, la posibilidad de cubrir las plazas vacantes objeto de la convocatoria con el personal existente y la reasignación de efectivos, atendiendo siempre al sistema de promoción interna.

#### 9.4. SELECCION DE PERSONAL (PERSONAL LABORAL FIJO).

En las convocatorias para cubrir plazas se hará atendiendo a lo dispuesto en el artículo 91.1. de la Ley 7/85 de 2 de Abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, y la ley 30/84 de 2 de Agosto de Medidas para la reforma de la función pública y demás disposiciones legales aplicables.

El sistema de ingresos de personal Laboral Fijo que integre la RPT, se realizará mediante el correspondiente concurso de conformidad con la legislación vigente.

El Tribunal calificador estará constituido de conformidad con la legalidad vigente, figurando en el mismo una representación del Comité de Empresa.

En todo caso, el nombramiento de personal laboral fijo se realizará de acuerdo con los principios de igualdad, meritos y capacidad.

#### 9.5. PROMOCIÓN INTERNA (PERSONAL LABORAL FIJO).

La empresa favorecerá la promoción profesional de sus trabajadores, salvaguardando la igualdad de oportunidades. De esta manera, los criterios de ascenso se acomodarán a reglas comunes para toda la plantilla, basadas en la titulación, cualificación y conocimientos del puesto de los/as trabajadores, así como en la superación de pruebas establecidas al efecto.

El sistema de valoración confeccionado por la Dirección será dictaminado por los y las representantes de los trabajadores. En el supuesto de que se produjese desacuerdo por estimar los representantes de los trabajadores que el sistema carece de objetividad, en reunión conjunta, ambas partes tratarán de negociar una solución concordada.

En iguales condiciones de idoneidad, se atribuirá el ascenso a la persona del sexo menos representado en el puesto a ocupar.



Se incluirá, con carácter corrector, una "cuota de promoción de mujeres" para puestos de mando, para que en condiciones de igualdad, mérito y capacidad, las mujeres alcancen puestos de dirección en las empresas hasta lograr una equiparación entre el número de hombres y mujeres en altos cargos.

Antes de cubrir una plaza vacante se dará opción a los trabajadores laborales de categoría inferior, a acceder a un concurso de promoción interna entre los trabajadores de dichas categorías siempre que reúnan los requisitos de titulación necesarios.

La Corporación se compromete a la convocatoria de cuantas plazas sean legalmente posibles para su provisión mediante promoción interna .El trabajador únicamente podrá realizar funciones que no correspondan a su cargo profesional o categoría equivalente cuando existan razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención, previa comunicación al Comité de Empresa.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a las de categorías equivalentes por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

Si por acuerdo entre las partes el trabajador realizara trabajos de categoría inferior a la suya, éste seguirá conservando la categoría anterior a todos los efectos; y solo se podrá realizar cuando se den necesidades perentorias o imprevisibles en la actividad productiva, o por motivos de salud del trabajador, debiendo ser previamente comunicado a los representantes legales de los trabajadores dicha situación y actuación.

#### 9.6. SELECCION DE PERSONAL (PERSONAL LABORAL DE PROGRAMAS). CONTRATACION

Se establecerá, para cubrir los puestos, un sistema de selección objetivo y el control de la representación sindical en el mismo.

En la provisión de puestos, en igualdad de méritos y condiciones, se elegirá a la persona cuyo sexo esté subrepresentado en la categoría del puesto que se ha de cubrir.

Las partes negociadoras se comprometen a garantizar el principio de no



discriminación por razón de sexo en función del tipo de contrato o de jornada de trabajo.

El procedimiento a seguir se adjunta como Anexo I. Este procedimiento pretende determinar un modelo de bases, genéricas, de aplicación en todo proceso de selección de esta Entidad, mediante la precisa adaptación a los diferentes perfiles de los puestos a seleccionar en cada ocasión.

Periodo de Prueba:

Se establece un periodo de prueba con una duración de dos meses para los grupo I y II, y de un mes para los grupos III, IV y V.

Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

#### 9.7. MEJORA EN LA CALIDAD DEL EMPLEO: MANTENIMIENTO DEL EMPLEO Y CRECIMIENTO DE LOS PUESTOS DE TRABAJOS FIJOS.

La Mancomunidad se compromete a no realizar amortizaciones de ningún puesto de trabajo de personal laboral Fijo:

En el supuesto de que un puesto de la RPT se quedara vacante debido a que la persona que ocupaba dicho puesto pasara a ocupar puesto distinto en la RPT, o dejará de prestar sus servicios en la empresa, la Mancomunidad volverá a convocar la ocupación de dicho puesto por los procedimientos antes previstos y en ningún caso amortizará dicho puesto.

La Mancomunidad desea marcar un crecimiento de los puestos de personal laboral Fijo incluidos en la RPT; Dicho crecimiento deberá establecer anualmente en negociación con los representantes de los trabajadores y deberá representar:

25% (4 puestos nuevos) 2005

35% (7 puestos nuevos) 2006

40% (11 puestos nuevos) 2007

No obstante para producirse dicho crecimiento deberá de producirse la disponibilidad financiera suficiente y objetiva, que garantice la asignación presupuestaria necesaria. En el último trimestre del año se articulará las reuniones oportunas a fin de que se produzca la negociación entre los representantes de la empresa y los representantes de los trabajadores, y si fuera necesario se recurriría a la Comisión Mixta de Vigilancia del Convenio.

Igualmente se considerará que las personas que posean una antigüedad de tres



años o más en la Entidad y su perfil profesional coincida con las necesidades estructurales de la Empresa, serán progresivamente, y según el plan establecido con anterioridad, propuestas para su incorporación en la RPT de la Empresa.

En ningún caso si la imposibilidad financiera fuese objetiva y demostrable, la Mancomunidad se sentirá obligada al cumplimiento de esta disposición.

### **Artículo 10. Clasificación del Personal**

El personal laboral de esta Corporación afectado por este Convenio, se clasifica en:

A. PERSONAL LABORAL FIJO: Constituye la RPT de la empresa, y son aquellos/as trabajadores que ocupan un puesto de trabajo o plaza de un modo permanente y posean documentación acreditativa de dicha situación.

B. PERSONAL LABORAL CONTRATADO: Aquellos/as trabajadores que a tiempo cierto o para trabajo determinado, sean contratados/as temporalmente por la Mancomunidad.

Indistintamente de dicha clasificación, se pueden ordenar los trabajadores atendiendo a criterios de su cualificación profesional, su titulación, su responsabilidad y carga de trabajo, así como su ubicación dentro del organigrama de la propia Mancomunidad:

Esta clasificación del personal será de utilidad para definir los complementos correspondientes al puesto de trabajo y para todo lo concerniente a la promoción interna.

GRUPO I: Forman Este grupo y se integran en el los trabajadores que estando en posesión de Título Superior, han sido o son contratados/as en virtud de dicha titulación para ejercer funciones o desempeñar un puesto de trabajo definido como de Titulado/ a/a Superior en la relación de puestos de trabajo.

GRUPO II: Forman este grupo y se integrarán en él los trabajadores que estando en posesión de Título de Grado Medio y/o Diplomados, han sido o son contratados/as en virtud de dicha titulación para ejercer funciones o desempeñar un puesto de trabajo definido como de Titulado/a Medio en la relación de puestos de trabajo.

GRUPO III: Forman este grupo y se integrarán en él los trabajadores que estando en posesión de Título de Bachiller Superior o equivalente, Formación Profesional de Segundo Grado o formación laboral equivalente, han sido o son contratados/as para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo en razón de su titulación, categoría profesional o experiencia laboral, y esté definido en la relación de puestos de trabajo.



GRUPO IV: Forman este grupo y se integrarán en él los trabajadores que estando en posesión de Título Bachiller Elemental, Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado o formación laboral equivalente, han sido o son contratados/as para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo en razón de su titulación, categoría profesional o experiencia laboral, y esté definido en la relación de puestos de trabajo.

GRUPO V: Forman este grupo y se integrarán en él los trabajadores que han sido o son contratados/as para ejercer funciones o desempeñar puesto de trabajo definido en este grupo en la relación de puestos de trabajo. Se requerirá estar en posesión del Certificado de Escolaridad o Formación Laboral equivalente o experiencia laboral con categoría profesional reconocida.

### **Artículo 11. Incompatibilidades**

Norma General de aplicación a todos los puestos de trabajo.

Se estará a lo previsto en la legislación vigente: Ley 53/84 y demás disposiciones aplicables, y en tanto no sea desarrollada dicha Ley para la Administración Local, se aplicará como tal el Real Decreto 598/85 sobre incompatibilidades del Personal al Servicio de la Administración del Estado.

La aplicación de esta norma general no supondrá mayor incremento retributivo sobre los previstos para los puestos reflejados en la tabla según cada categoría.

### **Artículo 12. Jornada Laboral**

La distribución de la jornada en su cómputo diario y anual se determinará entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores, por medio del cuadro horario habitual anual, dicho cuadro horario no podrá ser modificado sin acuerdo previo de ambas partes. Con carácter general esta se desarrollará preferentemente de lunes a viernes y en el horario de ocho de la mañana a tres de la tarde, a excepción de aquellos centros de trabajo que sea necesario el horario a turnos siendo éste negociado con los representantes de los trabajadores y los sindicatos. Pero en todo caso no podrá superarse ni el cómputo de horas anuales marcadas por la Ley ni el diario de 8 horas.

El descanso semanal será con carácter general de dos días, que como norma general corresponderá al sábado y al domingo. En los servicios sometidos al régimen de turnos no podrán acumularse los descansos por períodos superiores a la semana, siendo obligatorio el disfrute de los mismos. En caso de la necesidad de que un trabajador deba realizar su jornada en días no laborables (Sábados, Domingos o Festivos) estos se computarán como trabajos extraordinarios, solo se realizarán por causa muy justificada y previa consulta a los representantes de los trabajadores, y serán compensados por descanso en la proporción de 11/2 horas por cada 1 hora trabajada.





En aquellos centros de servicios que por necesidades de los mismos no se pudiera reducir la jornada diaria, se acumularán las horas, para compensarlas en disfrute de días de descanso.

Cada trabajador que preste sus servicios en jornada completa y continuada dispondrá de un período de descanso de 30 minutos máximo diarios.

Se establece un margen de 10 minutos flexibles para el cumplimiento del horario de entrada.

Todo aquel personal que deba realizar su jornada fuera de la normal, por su peculiar característica será objeto de negociación especial.

En aquellos centros donde el servicio se preste por sistema de turnos, estos turnos se efectuarán de forma rotativa. Asimismo con carácter general los turnos de descanso semanal rotarán de forma que los domingos y festivos sean disfrutados por igual por todos los trabajadores del centro. Entre turno y turno deberá transcurrir un período de 12 horas como mínimo. Asimismo el trabajador tendrá derecho a un descanso en fin de semana por cada uno trabajado. Además, tendrá preferencia para elegir turno, cuando cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

Habrà una reducción de jornada laboral de una hora diaria desde el día 15 de Junio al 30 de Septiembre.

En aquellos servicios donde, por las características del mismo, sea imposible aplicar la reducción de jornada, estas horas se irán acumulando hasta completar las horas de una jornada de trabajo, de modo que podrán ser compensadas por jornadas completas, con un máximo de cuatro días consecutivos, siempre que no perjudique al programa o servicio.

Se consideran días no laborables durante la vigencia del presente Acuerdo, las 12 fiestas que se determinan en el Calendario de la Comunidad Autónoma, más los dos días de las fiestas locales de Villamartín, el día 22 de Mayo, festividad de Santa Rita y el 24 y 31 de Diciembre.

Cuando cualquiera de las fiestas nacionales o autonómicas coincidiera en domingo, al ser estos no laborables, será pasada al lunes siguiente.

Cuando cualquiera de las fiestas nacionales o autonómicas coincidiera en sábado, al ser estos no laborables, será disfrutada de conformidad con la empresa, sin que en ningún caso sea acumulable al periodo vacacional.

Cuando se establezcan en el correspondiente calendario laboral, días puentes como días inhábiles, se deberá garantizar que los servicios con atención al público queden cubiertos, en función de la disponibilidad que se requiera en los mismos.





Para el disfrute de los días de asuntos propios de forma colectiva, tanto en la Semana Santa como en Navidades, puentes, etc ... La Mancomunidad realizará turnos para asegurar el mantenimiento de los servicios. Se pactará año a año en el primer trimestre con los representantes de los trabajadores, junto con el calendario laboral anual. En ambos periodos (Navidad y S. Santa), se reducirá en 1 hora el horario laboral, siendo la jornada de 8.00 a 14.00. El turno de Navidad se establecerán desde el día 22 de Diciembre al 06 de Enero, y el turno de S. Santa se establece para los días que coincidan con lunes, martes y miércoles Santo.

Con motivo de facilitar la adaptación en la futura situación de jubilación, y en los casos en que ésta se produzca cuando el trabajador cumpla 65 años, se establece una reducción horaria en la siguiente escala:

AÑOS	HORAS
60-61	1 horas día
62 años	2 horas día
63 años	3 horas día
64	4 horas día

La dirección de la empresa facilitará una organización de la jornada laboral, desarrollando medidas que favorezcan una distribución flexible de los tiempos de trabajo, que permitan conciliar la vida laboral y familiar.

La reducción de jornada por motivos familiares constituye un derecho individual de trabajadores y trabajadoras que sólo puede ser limitado en los supuestos en que en una misma empresa dos o más trabajadores generasen el mismo derecho. En tal supuesto, será la empresa quien pueda limitar el ejercicio simultáneo del derecho.

La representación sindical de la empresa tendrá voz y voto en los supuestos en los que el personal de la plantilla esté sujeto a movilidad geográfica o funcional.

### **Artículo 13. Vacaciones.**

Numero de días naturales de vacaciones; El personal disfrutará de un período anual retribuido de 31 días naturales con las siguientes modalidades a escoger por los mismos:

- Mes natural completo.
- 31 días consecutivos.
- 2 períodos de 15 y 16 días.



- veintidós días hábiles al año.

La Mancomunidad incentivará el disfrute de las vacaciones anuales integra durante el mes de Agosto, con un día hábil extra más de vacaciones.

Así mismo tendrán derecho a un día hábil adicional al cumplir quince años de servicio, añadiéndose un día hábil más al cumplir los veinte, veinticinco y treinta años de servicio, respectivamente hasta un total de veintiséis días hábiles por año natural.

Este derecho se hará efectivo a partir de año natural siguiente al del cumplimiento de los años de servicio señalados en el párrafo anterior.

A los efectos previstos en el presente artículo, no se consideran como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

Habrà de iniciarse el período vacacional en días laborables a todos sus efectos, salvo cuando se disfrute el mes natural.

Plan de Vacaciones Anual; Anualmente y dentro de la primera quincena de marzo, se fijará entre la Corporación y los representantes de los trabajadores el correspondiente Plan de Vacaciones Anual.

En caso de discrepancias con el período disfrutado, tendrán preferencia aquellas personas que tengan mayor antigüedad en el Servicio o en la Unidad a que pertenezcan, si bien no podrá coincidir dos años consecutivos con igual fecha en el período de disfrute de vacaciones, si las necesidades del servicio no lo permiten. No obstante, en los Servicios prestados en régimen de turnos siempre se atenderá a lo dispuesto en el Plan de Vacaciones.

La Dirección de los distintos centros, tendrán en cuenta a la hora de confeccionar los cuadros de vacaciones el hecho de que ambos cónyuges o pareja de hecho presten sus servicios a la Mancomunidad M.S.C., haciéndolas coincidir siempre que fuera posible.

Bajas en periodo vacacional; Si durante el disfrute de las vacaciones el trabajador pasara a la situación de baja por enfermedad o accidente, este período no será computado a efectos de vacaciones, continuándolas cuando las necesidades del Servicio lo permitan.

Las vacaciones anuales se disfrutarán siempre dentro del año natural al que correspondan y no podrán compensarse en metálico, en todo ni en parte.

Si algún trabajador tuviera a su cargo algún familiar disminuido físico o psíquico ó hijos/as menores de 6 años, tendrán preferencia para elegir el período vacacional.



Conciliación periodo de baja maternal y vacaciones; Las trabajadoras que disfrutará de licencia de maternidad, no les será mermaidas sus vacaciones anuales por dicho motivo. Cuando el periodo de maternidad o paternidad coincida con el periodo de vacaciones de esta empresa, las vacaciones se disfrutarán en un momento distinto del año.

#### **Artículo 14. Permisos Retribuidos**

El personal tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos con derecho a remuneración del salario real, previa comunicación y posterior justificación mediante el documento que le sea requerido en cada caso, en los supuestos y con la duración que a continuación se indican:

1. Por matrimonio o unión de hecho, debidamente documentada, 18 días naturales.
2. Por fallecimiento, enfermedad grave o intervención quirúrgica, del cónyuge o pareja de hecho y familiares hasta el segundo grado de consanguinidad (padres, madres, abuelos/as, hijos/as, nietos/as y hermanos/as) 4 y 5 días naturales.
3. Por fallecimiento, enfermedad grave o intervención quirúrgica para familiares de segundo grado de afinidad (padres/madres políticos, hijos/as políticos y hermanos/as políticos), 2 y 3 días naturales.

En ningún caso estos días serán concedidos en periodos no coincidentes con el hecho causante. En caso de que el trabajador haga uso de los días por enfermedad grave o intervención quirúrgica, se reincorpore al trabajo posteriormente ocurra el fallecimiento, se entenderá como hecho causante diferente, teniendo derecho a los días establecidos por fallecimiento. Si coincidiera enfermedad grave o intervención quirúrgica y fallecimiento en el mismo periodo de días, empezará a contar un nuevo periodo a partir del hecho causante del fallecimiento.

Los casos excepcionales de enfermedad, serán debidamente justificados y estudiados por la empresa y los representantes de los trabajadores.

4. Por intervención quirúrgica sin internamiento hospitalario de familiares de primer y segundo grado, 1 día natural que será coincidente con el de la intervención.
5. Nacimiento de un hijo/a, adopción y acogida: 4 días laborables; en caso de complicación o que el parto, la adopción y/o la acogida fuese múltiple, serán 6 días.
6. Estudios Académicos: 1 día por examen para estudios de B.U.P. o similares, 2 días por examen de estudios universitarios y 5 días para estudios realizados para



la obtención de la Tesis de Licenciatura o Doctorado.

7. Deberes públicos de carácter inexcusables, siempre que sean ordenados por la autoridad: el tiempo necesario.

8. Traslado de domicilio: 2 días naturales en la localidad y 3 días, cuando se trate del traslado fuera de la localidad.

9. Matrimonio de hijos/as, hermanos/as, padres/madres: 1 día natural siempre que coincida con el de la celebración la boda y 2 si es fuera de la provincia de Cádiz o Sevilla.

10. El personal tendrá asimismo derecho a permiso retribuido siempre que ello no cause detrimento en el servicio y previo informe favorable de los representantes de los trabajadores en los siguientes casos:

-Asistencia a cursos de formación o promoción relacionados con el puesto de trabajo.

Exámenes de estudios relacionados con la promoción del trabajador.

11. Licencia para Asuntos Propios; Todos el personal disfrutara de 8 días hábiles anuales para asuntos particulares no incluido en los apartados anteriores. El personal que no trabaje el año en su totalidad, disfrutará la parte proporcional de días.

Tales días no podrán acumularse a la vacaciones anuales y se planificará anualmente en la medida de que sea posible para que no afecte a los servicios de la Mancomunidad.

- 2 Días en semana santa.

- 4 Días en navidad.

- 1 Día en la feria de la localidad de cada trabajador@.

- 1 puente o día elegido individualmente,

No obstante esta planificación es meramente orientativa, y cada trabajador@ podrá elegir libremente el uso de los días de asuntos propios.

12. Por enfermedad y antes de producirse la baja correspondiente, el trabajador@ previa justificación de la misma, el tiempo necesario. Igualmente para consultas a médicas

13. Por el tiempo indispensable para acompañar a hijos/as menores de 8 años y otras personas dependientes del trabajador@ a la asistencia sanitaria.



14. Compensación por asistencia a juicio. Cuando por motivo de su actividad profesional en la empresa, el personal tenga que acudir a juicio en otra localidad, fuera del horario de trabajo, se le pagará la correspondiente dieta y kilometraje del vehículo. En caso de hacerlo dentro del horario de trabajo, solo tendrá derecho a kilometraje.

## **Artículo 15. Conciliación Vida Familiar y Laboral**

### **A. PREPARACIÓN AL PARTO:**

Se concederá el tiempo necesario para la asistencia a los cursos de preparación al parto, siempre que estos cursos sean incompatibles con el horario de las trabajadoras y sea notificado con justificante acreditativo.

### **B. LICENCIAS POR MATERNIDAD Y GESTACIÓN:**

Las trabajadoras que tengan en la empresa una antigüedad de 2 años o más, tendrán derecho a un período de 18 semanas de licencia, las trabajadoras de menos de dos años de antigüedad podrán disfrutar de las 16 semanas que marca la ley, distribuidas en ambos casos a opción de la interesada, excepto las seis semanas que habrán de ser inmediatamente posteriores al parto.

No obstante en el supuesto de que el padre trabaje, se podrá optar porque éste disfrute del periodo de licencia que no haya disfrutado la madre, con la excepción del periodo estrictamente obligatorio.

Adecuación del puesto de trabajo a la mujer embarazada. En el supuesto de que el trabajo fuese penoso o perjudicial para su estado, previo informe del médico especialista y médico de la empresa, se adecuará a la gestante al lugar de trabajo idóneo o compatible con su situación, sin que ello pueda suponer ninguna pérdida de salario o categoría profesional.

En los supuesto de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se

distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

#### C. LACTANCIA

Las trabajadoras, por la lactancia de un hijo/a tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo durante doce meses, a partir de su incorporación al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones de 30 minutos que podrán ser disfrutadas a la entrada o salida del trabajo. En caso que la trabajadora resida en una localidad diferente a su centro de trabajo, en vez de una hora podrá disfrutar de una hora y media en las mismas condiciones anteriores.

Las horas correspondientes al permiso de lactancia podrán ser acumuladas y disfrutadas con posterioridad al permiso de maternidad/paternidad bien por la trabajadora o por el trabajador.

Este derecho se hará extensivo al padre, siempre que lo solicite, justificándolo y no haga uso de él la madre.

#### D. JORNADA ESPECIAL DESPUES DEL PARTO.

Siempre después del disfrute del periodo de lactancia, y en los supuestos de que esta sea compatible con la naturaleza del puesto de trabajo, las trabajadoras podrán disfrutar de una jornada reducida, ininterrumpida, desde las 9 horas a las 14 horas, de lunes a viernes, percibiendo el 75% de sus retribuciones. (Resolución 10/3/2003 de la secretaria de Estado para la administración publica)

Este derecho se hará extensivo al trabajador, siempre que lo solicite, justificándolo y no haga uso de él la madre.

Existen artículos como el de Excedencias, Previsión de Riesgos Laborales,



Vacaciones, ayuda al estudio de los hijos/as, etc, donde se contemplan igualmente normativas de apoyo a la conciliación de la vida familiar y al apoyo de la maternidad en la empresa.

### **Artículo 16. Permisos no Retribuidos.**

El personal laboral podrá solicitar permiso sin sueldo por un período máximo de 6 meses dentro del año, siempre que la ausencia no cause grave detrimento en el servicio. Este permiso, sólo podrá ejercitarse por aquellas personas que tengan al menos un año de antigüedad en la empresa o bien haya transcurrido un año desde su reingreso en el servicio activo, después de haber disfrutado de este tipo de licencia.

En caso de que dicha licencia vaya a ser denegada, antes de la resolución definitiva, se dará audiencia al interesado y se deberá negociar con el Comité de Empresa.

El trabajador, que tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años o disminuido físico o psíquico que no desempeñe actividad alguna retribuida, tendrá derecho a una disminución de la jornada de trabajo de al menos un tercio de su duración y un máximo de la mitad de aquella, con la disminución proporcional del salario correspondiente.

Cuando el trabajador estuviese casado, este derecho sólo podrá ser ejercitado por uno de los cónyuges o pareja de hecho y habrá de justificarse previamente.

### **Artículo 17. Excedencias Voluntarias y Forzosas**

Las excedencias serán de dos clases: voluntaria y forzosa, y se regularán conforme a la legislación vigente:

#### **17.1 VOLUNTARIAS**

El Trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco según lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

La petición de Excedencia deberá ser resuelta por la Empresa en el plazo máximo de un mes, a contar de la fecha de presentación de la solicitud, y en caso de denegación tendrá que ser motivada, procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares u otras análogas. Durante el período que el trabajador@ permanezca en Excedencia voluntaria, quedan en suspenso todos sus derechos y obligaciones



y, por tanto, no percibirá remuneraciones de ningún tipo, ni tampoco le será computable dicho tiempo a los efectos de antigüedad.

En los casos de Excedencia voluntaria prevista en el presente apartado, la Empresa estará obligada a la reserva del puesto de trabajo durante dicho período de tiempo. Las vacantes producidas por tal motivo, podrán ser cubiertas interinamente por sustitutos, estableciendo para ello la cláusula de reserva consiguiente, en el contrato de la persona que viniese a sustituir al excedente, cuyos datos personales deben aparecer en dicho contrato.

#### 17.1.1. Excedencia por cuidado de hijo/a.

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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia por cuidado de hijo/a, sí será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el Ayuntamiento (Artículo 24 de la Ley 4/95).

Durante los dos primeros años, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. 17.1.2 Excedencia por cuidados geriátricos.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con



ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

La solicitud de excedencia deberá presentarse al menos con un mes de antelación a la fecha en la que se pretenda hacer efectiva la misma, salvo situaciones de urgencia debidamente acreditadas.

La excedencia terminará:

- Por el agotamiento del período concedido, produciéndose el reingreso a la finalización del mismo.
- Por el fallecimiento del ascendiente causante. En este caso deberá solicitarse el reingreso dentro de los 15 días siguientes al óbito.

## 17.2 FORZOSAS

Son situaciones de excedencia especial del personal afectado por el presente Convenio, las siguientes causas:

- Nombramiento por Decreto o elección para cargo político o de representación sindical, o por nombramiento para ocupar puesto de trabajo reservado a funcionarios públicos de la Administración Local por necesidades del servicio y por el periodo que duren estas necesidades, incluyendo la prevista en el núm. 6 del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, cuando su ejecución sea incompatible con la prestación de servicios a la Empresa.

- Enfermedad, una vez transcurrido el plazo de incapacidad transitoria y por tanto, todo el tiempo que el trabajador permanezca en situación de invalidez provisional.

El personal que se encuentre en situación de excedencia forzosa, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y al cómputo a los efectos de antigüedad, de todo el tiempo de duración de la misma, no percibiendo durante tal período, retribución alguna.

Los excedentes forzosos se incorporarán a sus puestos de trabajo en el plazo de 30 días, una vez extinguida la causa que motivó tal situación.

La Mancomunidad podrá cubrir las plazas del personal en situación de excedencia





forzosa, con sustitutos, los cuales cesarán en el momento de reintegrarse el titular a su puesto.

Durante este período, por cuidado de hijos/as, los trabajadores tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado período sea computado a efectos de antigüedad, teniendo además derecho a la realización de cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Mancomunidad.

### **Artículo 18. Enfermedad y Accidente**

Aparte de lo establecido en la Ley de Seguridad Social sobre indemnizaciones se respetarán las condiciones más beneficiosas que en virtud del presente convenio se establezcan.

La Mancomunidad completará desde el primer día de la correspondiente baja de enfermedad o accidente de trabajo, hasta el cien por cien del salario real, sólo a aquellos trabajadores con un mínimo de tres años de antigüedad en la empresa en periodo continuado.

El personal afectado por este convenio está obligado, salvo imposibilidad manifiesta y justificada, a cursar la baja a la dirección del servicio o centro de trabajo, en el plazo de 3 días laborables. Debiendo comunicarse la ausencia en el mismo momento de la misma.

Habrán de prestarse también, a ser reconocidos por el servicio médico de la Corporación, al objeto de que este informe sobre la imposibilidad de prestar servicio.

La negativa del trabajador a ser reconocido, establecerá la presunción de que la enfermedad es simulada. En caso de discrepancia entre los servicios médicos y el trabajador se someterá la cuestión a la Inspección Médica de la Seguridad Social comunicando dicho extremo a los representantes legales de los trabajadores.

## **Capítulo III. Derechos Sociales**

**Artículo 19.** Fondo Social Para Compensación Derechos Sociales A Trabajadores de Programas.

A la vista de que es voluntad de las partes que las ayudas sociales repercutan en los trabajadores de programa, y así evitar discriminaciones, y habida cuenta que ha dichos trabajadores se le aplica en sus remuneraciones salariales la totalidad de las subvenciones de los programas, se proyecta la creación de un fondo constituido inicialmente por 12.000 euros, para hacer frente a los diferentes pagos por dichos conceptos:



- Antigüedad.
- Seguros de vida, accidente, responsabilidad y conductores.

Para no dificultar la justificación de los diferentes programas, dichas remuneraciones extraordinarias, no tendrán la consideración de salario computable a su programa respectivo y serán abonadas por otros procedimientos alternativos sin perjuicios del respeto a la legalidad y a la no discriminación.

A partir del 1 de enero del año 2006, y como cobertura de las contingencias que pudieran producirse en el desarrollo de sus funciones y servicios, la Mancomunidad se compromete a concertar a su cargo un seguro de vida (muerte natural), accidente colectivo para los trabajadores de la misma y que cubrirá el resultado de muerte natural o derivada de accidente, así como la invalidez permanente absoluta, cuando así sea declarado por el organismo correspondiente. Dicho seguro tendrá las siguientes cuantías y afectará a los trabajadores laborales incluso al no fijo a partir de un cierto periodo de antigüedad en la empresa:

1. 12.000 euros, a favor de las personas contempladas en el artículo 163 de la ley de Seguridad Social, en caso de fallecimiento del trabajador por muerte natural.
2. Acumulable al anterior 12.000 euros, a favor de las personas contempladas en el artículo 163 de la ley de Seguridad social, en caso de fallecimiento por accidente laboral. (se incluye el accidente de tráfico en horas de trabajo.
3. 12.000 euros, a favor del trabajador que quede en situación de invalidez permanente absoluta.
4. Acumulable al anterior 12.000 euros a favor del trabajador que quede en situación de invalidez permanente absoluta por motivo de accidente laboral.
5. 18.000 euros, a favor del trabajador que quede en situación de invalidez permanente absoluta en el grado de gran invalidez.

Seguro de Responsabilidad Civil:

Igualmente la Mancomunidad contratará una póliza de seguro de responsabilidad Civil, con una cobertura de hasta 500.000 euros, en la que se cubra toda la responsabilidad civil del personal de mancomunidad en el ejercicio de sus funciones.

#### **Artículo 20.** Ayuda a Guardería.

Se establecerá una ayuda de guardería para el trabajador es con hijas menores de 3 años. Para el percibo de dicha ayuda el trabajador habrá de acreditar una antigüedad mínima de dos años en la empresa. La cuantía, por trabajador y año, será de 100 euros al año.

#### **Artículo 21.** Ayudas a Disminuidos





Los hijos/as disminuidos físicos o psíquicos a cargo del trabajador@ que necesiten una educación especializada que no esté cubierta por la Administración, devengarán el derecho a percibir una subvención mensual de 60 euros, para los gastos de educación en la escuela especializada, debiendo justificar documentalmente esta situación.

### **Artículo 22. Anticipos Reintegrables**

La Mancomunidad concederá a los trabajadores fijos y aquellos trabajadores con antigüedad en la empresa mayor de 3 años, un anticipo reintegrable sobre el sueldo, por una cantidad equivalente de hasta 3.000 euros a devolver en hasta 24 mensualidades y de hasta 6.000 euros a devolver en hasta 48 mensualidades, en riguroso orden de solicitud, a devolver sin intereses y no podrá solicitarse otro préstamo hasta la devolución del anterior, pudiendo quien lo desee, cancelar el préstamo anticipadamente. Para la concesión de estos préstamos será necesario la demostración de la Fijeza y/ o estabilidad en el empleo del trabajador durante el periodo de amortización de dicho préstamo.

La concesión de anticipos reintegrables está condicionada a la disponibilidad de tesorería en cada momento.

### **Artículo 23. Dietas y Kilometraje**

La Mancomunidad compensará en concepto de gastos de manutención, aquellos que se deriven de viajes autorizados por la misma, en los que se realicen comidas o alojamiento fuera del término municipal, la Mancomunidad abonará en concepto de dieta la de mayor categoría.

El alojamiento correrá a cargo de la Mancomunidad.

El abono por concepto de kilometrajes, dietas completas y medias dietas tendrán una retribución de 0,21 euros./km., 30 euros y 15 euros respectivamente.

## **Capítulo IV. Retribuciones**

### **Artículo 24. Normas Generales**

1. Los trabajadores solo serán remunerados por la Mancomunidad conforme a los conceptos y cuantías que establecen en este convenio.
2. Los trabajadores no podrían participar en la distribución de fondos de ninguna clase, ni recibir remuneraciones distintas de las previstas en este convenio, ni incluso por confección o redacción de proyectos, presupuestos, dirección o inspección de obras o servicios, asesoría, auditorías, consultorías o emisiones de dictámenes e informes.





3. La ordenación de pagos del personal tiene carácter preferente sobre cualquiera otra que deba realizarse con cargo a los correspondientes fondos de la Mancomunidad, la cual regulará mediante las resoluciones oportunas en procedimiento sustitutorio ó para el percibo por los interesados de las cantidades que hayan dejado de satisfacerles.

La empresa está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Las retribuciones recibidas por los trabajadores gozarán de la publicidad establecida en la normativa vigente.

Las retribuciones salariales comprendidas en este Acuerdo, estarán constituidas por las retribuciones básicas y complementarias que se detallan en el Catálogo de Puestos de Trabajo.

Son retribuciones básicas: el sueldo base, los trienios y las pagas extraordinarias, que serán dos durante el año y cuyo importe consistirá, cada una de ellas, en una mensualidad compuesta por sueldo y antigüedad.

Las pagas extras se devengarán por semestres y se harán efectivas, conjuntamente, con los salarios de los meses de Julio y Diciembre. Cuando el período de trabajo efectivo sea inferior al semestre natural, se abonarán las mismas en proporción al tiempo trabajado.

Son retribuciones complementarias: el complemento de destino, el específico, y las gratificaciones por servicios extraordinarios Para el personal de las Guarderías-Residencias Temporeras, le será de aplicación la tabla salarial que se adjunta en Anexo III.

### **Artículo 25. Liquidación y Pago**

La liquidación de los salarios se efectuará por meses naturales a través del recibo que tendrá como modelo el oficial de salario por el vigente en el momento actual.

El pago de los salarios se efectuará antes del último día laboral de cada mes. En caso de imposibilidad, la Corporación deberá notificarles a los representantes legales del personal con la antelación suficiente.

En el recibo del pago del salario, deberán figurar todos los conceptos devengados del trabajador.

### **Artículo 26. Antigüedad**



Su devengo será por trienios, se abonará en una cuantía igual para todas las categorías, siendo incrementada año a año, en función del incremento que se pacte en el convenio colectivo.

La antigüedad se abonará en una cuantía igual a 35,38 euros para 2005.

El efecto del trienio se producirá a partir del primer día del mes siguiente a la fecha en que se cumpla, no siendo de aplicación el límite de trienios establecidos legalmente en el artículo 25 de la Ley 8/80.

Al trabajador que adquiera la condición de fijo en plantilla y lo solicite, se le reconocerá a efectos de cómputo de antigüedad, el tiempo de los servicios prestados anteriormente en otras Administraciones Públicas.

Para tener derecho al percibo del plus de antigüedad, no es necesario estar incorporado a la RPT y ser Personal Fijo Laboral, será necesario haber trabajado en la Mancomunidad por un periodo superior a los 3 años de forma ininterrumpida, aunque la prestación de dichos servicios haya sido realizada en diferentes programas.

#### **Artículo 27. Complementos Específicos y de Destino**

Complemento Específico está destinado a retribuir las condiciones particulares de los puestos de trabajo, y se abonará por los servicios prestados, cuando concurra alguna de las circunstancias reguladas en la legislación vigente y por las cuantías que se establecen en el Catálogo de Puestos de Trabajo.

Complemento de Destino. Se establece como Complemento de Destino mínimo de cada grupo el contemplado para el mismo en el Catálogo de Puestos de Trabajo (C.P.T.), solo modificable mediante negociación entre la Corporación y los Representantes legales de los Trabajadores.

#### **Artículo 28. Complemento de Trabajo Tóxico, Penoso o Peligroso**

Los trabajadores que realicen actividades tóxicas-peligrosas-penosas y éstas sean reconocidas por la comisión correspondiente como trabajo Tóxico, Penoso o Peligroso, percibirán un plus en la cuantía establecida en el Catálogo de Puestos de Trabajo. A todos aquellos trabajadores que no lo tengan establecido en dicho Catálogo, se le aplicará el mismo plus que para el resto, siempre que realicen actividades tóxicas peligrosas-penosas, valoradas por la Comisión de Salud Laboral.

#### **Artículo 29. Plus de Nocturnidad**

Los trabajadores que cumplan su jornada laboral entre las 22 horas y las 6 de la mañana sin interrupción, percibirán un plus de nocturnidad en la cuantía

establecida en el Catálogo de Puestos de Trabajo. Si la jornada fuera parcialmente nocturna, el plus se liquidará a prorrata del importe, siempre que este complemento no lo tenga recogido en dicho Catálogo.

Los trabajadores que tengan turno fijo de noche percibirán este plus, durante sus vacaciones, baja I.L.T., accidente, etc.

### Artículo 30. Plus de Turnicidad

Los trabajadores que cumplan su jornada en régimen de turnos rotativos, devengarán por cada mes efectivamente trabajado, un plus de turnicidad en la cantidad establecida en el Catálogo de Puestos de Trabajo, o la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado, siempre que este complemento no lo tenga recogido en el Catálogo de Puestos de Trabajo.

### Artículo 31. Conceptos Salariales

La cuantía mensual para cada grupo queda como sigue:

GRUPO	SUELDO BASE	COMPLEMENTO DE DESTINO MÍNIMO	COMPLEMENTO ESPECÍFICO	PAGA EXTRA	TOTAL SIN P.E
I	1.069,62	426,29	242,42	1.325,40	1.738,33
II	907,80	339,24	202,50	1.111,35	1.449,54
III	676,70	230,37	187,28	814,93	1.094,35
IV	553,32	197,73	147,50	671,96	898,55
V	505,15	175,95	124,50	610,72	805,60

Intervalos de complementos de destino:

GRUPO	NIVEL MÍNIMO	NIVEL MÁXIMO
I	22	30
II	18	26
III	14	22
IV	12	18
V	10	14

### Artículo 32. Horas Extraordinarias

Las horas extraordinarias quedan suprimidas debido al paro existente en la población activa en la comarca y a la propia naturaleza de la actividad pública de la empresa que es el fomento económico y la creación de empleo

No obstante y de forma excepcional, y por necesidad del servicio inherente al puesto de trabajo, y por mandato expreso de la Mancomunidad, se podrá



compensar los periodos trabajados fuera del horario habitual en una proporción de 1 hora y media por hora.

## Capítulo V. Derechos Profesionales

### Artículo 33. Formación y Perfeccionamiento.

Se promoverá una oferta de formación continua para todas las categorías laborales con el objetivo de fomentar la promoción de las categorías más bajas así como para romper la barrera impuesta a las mujeres para acceder a puestos de dirección.

La Empresa, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, concertará con las entidades al efecto, la posible colaboración para impartir diversos cursos que tendrán dos niveles distintos.

1. Los que por su naturaleza se dirijan a la formación permanente del personal en el ejercicio de sus funciones y responsabilidades encomendadas en el puesto de trabajo, cuyo resultado se hará constar en el expediente personal del trabajador y se tendrá en cuenta junto con otros posibles cursos realizados, la actitud y demás valoraciones objetivas, para la promoción de los distintos puestos de trabajo.
2. Las conducentes a dotar al personal de un conocimiento mínimo profesional que haga viable la posibilidad de una formación adecuada para poder alcanzar una categoría superior profesional dentro de la plantilla.

La Mancomunidad realizará en colaboración con el Comité de Empresa, un plan de cursos de formación y perfeccionamiento, que se llevará a cabo de forma anual.

El trabajador tendrá derecho a la asistencia a las clases sin menoscabo de su remuneración, en el supuesto de que éstas coincidan con su jornada laboral.

Cuando los cursos deban realizarse en régimen de plena dedicación y ello resulte más conveniente para la organización del trabajo, la Mancomunidad concederá permiso de formación y perfeccionamiento por el tiempo que haya de durar los cursos con derecho a la reserva del puesto de trabajo y percibo de todas sus retribuciones.

En el caso que existan cursos organizados por centros no dependientes de la Mancomunidad, el trabajador previa autorización de la Dirección podrá asistir a los mismos con derecho a la reducción indispensable de su jornada laboral, sin merma alguna de sus retribuciones.

Igualmente la Empresa, oído el Comité de Empresa, estudiará las ayudas necesarias consistentes en Becas de estudios, matrículas gratuitas, dietas de

viaje, etc., siempre que dichos estudios redunden en beneficio de la especialidad del trabajador.

## **Capítulo VI. Representación de Los Trabajadores**

### **Artículo 34. Derechos Sindicales**

La Mancomunidad de Municipios Sierra de Cádiz respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirá que los trabajadores afiliados a una central sindical puedan realizar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perjuicio de la actividad normal de la Corporación. No se podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie o renuncie a afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Todo trabajador podrá ser elector y elegido para ostentar cargos sindicales, siempre que reúna los requisitos previstos en el Artículo 69 del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones.

### **Artículo 35. Órganos de representación Sindical**

Los trabajadores de la Mancomunidad tendrán derecho a constituir, de acuerdo con la Ley de órganos de representación, la determinación de las condiciones de trabajo y la participación del personal al servicio de la Administraciones Públicas, los órganos de representación de sus intereses. Estos órganos son los Delegados de Personal o Comité de Empresa.

Se reconoce que es competencia de los órganos de representación del personal, la defensa de los intereses generales y específicos de los trabajadores de la empresa y, en particular, la negociación de sus condiciones salariales, sociales y sindicales, así como el control de todos y cada uno de sus órganos o subcomisiones delegadas.

Los órganos de representación del personal tendrán las siguientes competencias:

1. Ser informado por la Mancomunidad:
  1. Trimestralmente sobre la evolución general del sector económico de la Corporación.
  2. Periódicamente, conocer y tener a su disposición el presupuesto, así como su liquidación y cuantos documentos se den a conocer sobre estos temas al pleno de la Mancomunidad.
  3. Con carácter previo a su ejecución por la Mancomunidad sobre las reestructuraciones de plantilla, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones y reducciones de jornadas, teniendo la obligación el Comité de



- emitir informe en el plazo de 15 días.
4. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudio de tiempo, establecimiento de sistema de primas o incentivos y valoración de puesto de trabajo, teniendo la obligación el Comité de emitir informe en el plazo de 15 días.
  5. La Mancomunidad facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos del contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité de Empresa para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Corporación y, en su caso, a la autoridad laboral competente.
  6. Sobre las sanciones impuestas sobre faltas graves, en especial en supuestos de despidos, y tener audiencia de todos los expedientes disciplinarios, abiertos a cualquier trabajador@. Siempre que lo autorice expresamente el interesado, se le entregará copia del pliego de cargo, pudiendo emitir informe en el plazo establecido para el pliego de descargos.
  7. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestrabilidad, el movimiento o ceses de ingresos y los ascensos.
  8. Recibir la oportuna información de la cesación de los contratos.
  9. Igualmente, los órganos de representación de los trabajadores tendrán acceso y emitirán informes en cualquier otro expediente en materia de personal que se le requiera.
  10. Plantear y negociar ante los órganos correspondientes de la empresa, cuantos asuntos procedan en materia de personal, régimen de prestación de servicios y régimen de asistencia, seguridad y previsión social, en lo que sea competencia de la empresa, participando en la gestión de las obras sociales correspondientes.
  11. Una representación de los trabajadores estará presente en la mesa de contratación del personal interino o eventual, así como en los tribunales de selección del personal fijo, con derecho a voz y voto.

Asimismo, podrá asistir a las Comisiones Informativas de Personal.

1. Recibir periódicamente información de las cotizaciones a la Seguridad Social, a través de la Comisión Paritaria.
  2. Recibir la copia básica de los contratos efectuados por la empresa y las posibles prórrogas en un plazo no superior a los diez días siguientes a los que tuviera lugar.
2. Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:
1. Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de la Seguridad Social, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Mancomunidad y los organismos o tribunales competentes.
  2. Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo de los





productores afectados por este Convenio, según el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Tendrán la capacidad jurídica que el ordenamiento jurídico le confiera, para ejercer acciones administrativas o judiciales en el ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

4. Deberán ser consultados preceptivamente en los cambios de horarios y turnos, así como en la reestructuración de plantilla y reorganización de la misma.

5. Se le dará conocimiento por parte de la empresa, al menos trimestralmente, de las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo, enfermedad profesional y sus consecuencias.

Igualmente se le dará a conocer los índices de siniestrabilidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

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

7. Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones a que se refieren este artículo.

8. El Comité de Empresa, sus miembros, y en su conjunto observarán sigilo profesional, en todo lo relativo a los apartados, del punto primero de este artículo, aún después de dejar de ser miembro del Comité de Empresa, y en general en todas aquellas materias sobre las que la Corporación señale expresamente el carácter reservado.

9. El Comité de Empresa velará no solo porque en los procesos de selección del personal se cumpla la normativa vigente sino también por los principios de no discriminación por razón de sexo y fomento de una política racional de empleo.

10. El Comité de Empresa designará a los miembros del mismo que deban asistir a las reuniones técnicas.

11. Los miembros del Comité de Empresa que con motivo de reuniones formalmente convocadas por el mismo, dentro de las horas mensuales correspondientes a su jornada de trabajo, que puedan utilizar para ejercer sus funciones sindicales, tengan que desplazarse desde algún centro de trabajo fuera de la localidad, tendrán derecho al abono de la indemnización por kilometraje entre dicho centro y el lugar de reunión, siempre de mutuo acuerdo entre el Comité de empresa y la Entidad.





## **Artículo 36.** Garantía y facultades sindicales.

### A. FACULTADES:

1. Expresar individual o colegiadamente con libertad, sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el desenvolvimiento del trabajo, las comunicaciones de interés sindical, profesional, laboral o social que crean oportunas.
2. No poder ser discriminado de su promoción económica o profesional en razón, del desempeño de su representación durante su mandato, ni dentro del año siguiente a la expiración del mismo.
3. Disponer de un número de 30 horas mensuales sin disminución de sus retribuciones, durante su jornada laboral para ejercer las funciones de representatividad del cargo.

Quedan fuera de este cómputo las horas empleadas en reuniones convocadas a petición de la Mancomunidad, así como aquellas empleadas en período de negociación.

4. Podrán acumularse las horas disponibles por cada uno de los distintos miembros del mismo a uno o varios de sus componentes, comunicándose previamente a la empresa, antes del día 25 del mes anterior al que vaya a tener efecto la citada acumulación.

### B. GARANTIAS:

1. Ningún miembro del Comité de Empresa, podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente de su cese, y siempre que el despido o sanción se basen en la actuación del trabajador@ en el ejercicio legal de su representación. En el caso de despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros del Comité de Empresa, y el Delegado del Sindicato al que pertenezca. En el supuesto de despido de representantes legales de los trabajador@s, la opción corresponderá siempre a los mismos, siendo obligada la readmisión si el trabajador@ optase por ésta.
2. Poseerá prioridad de permanencia en el puesto de trabajo respecto a los demás trabajadores en los casos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
3. Los representantes de los trabajadores que tengan mandato en organizaciones sindicales de ámbito provincial, regional o nacional, podrán disponer de un número de horas para atender dicha representación y, en todo caso, por el





tiempo necesario fijado en la convocatoria de las actividades para las que sean citados oficialmente.

3. Ninguno de los miembros de dicha representación podrá ser trasladado de su centro por razones de su actividad sindical.

4. Cuando a juicio de la Empresa haya de realizarse un traslado, cambio de turno por necesidad del servicio, o supresión de puesto por un Plan de Empleo que afecte a un representante sindical, éste, salvada su voluntariedad, será el último en ser trasladado, cambiado de turno o suprimido su puesto.

5. Los trabajadores elegidos para el desempeño de cargos sindicales a nivel provincial, autonómico o estatal tendrán derecho a la excedencia forzosa, o a la situación equivalente en el ámbito de la función pública con reserva del puesto de trabajo y a que se le compute la antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, según lo dispuesto en el artículo 46.4 del T.R. de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

6. Se facilitará a los representantes de los trabajador@s, los locales y medios necesarios para el cumplimiento de sus funciones.

7. Se dispondrá en los centros de trabajo de tablones de anuncios sindicales, de dimensiones suficientes y en lugares visibles.

### **Artículo 37. Obligaciones Sindicales**

La representación legal de los trabajadores se obliga expresamente a:

1. Cumplir o respetar lo pactado y lo negociado con la empresa.
2. Guardar sigilo profesional en los términos recogidos en el artículo 65.2 del Estatuto de los Trabajadores.
3. Desarrollar labores de estudio, trabajo y asistencia a la acción sindical de los trabajadores.
4. Notificar a la empresa cualquier cambio que se produzca en el ámbito de sus órganos de representación.

### **Artículo 38. Asambleas**

Convocatoria. Están legitimados para convocar asambleas de trabajadores y para formular la correspondiente solicitud de autorización:

1. Comité de Empresa o Delegados de personal.
2. Las Secciones Sindicales a que se refiere el presente texto.
3. El 33% de la plantilla que se trate.

Requisitos formales. Serán requisitos para poder celebrar una reunión, los





siguientes:

1. Se formulará con una antelación de dos días hábiles y se realizarán al final de la jornada.
2. Señalar la hora y lugar de la celebración conjuntamente con el orden del día a tratar.
3. Si en el plazo de veinticuatro horas anteriores a la fecha de celebración de la reunión, la Empresa no formulase objeciones a la misma, podrá celebrarse sin otro requisito posterior. En cualquier caso la celebración de la reunión no perjudicará la prestación de los servicios.
4. Cuando las reuniones hayan de tener lugar dentro de la jornada de trabajo, habrá de cumplirse también, los siguientes requisitos:

d.1. Que sea convocada la totalidad del colectivo de que se trate.

d.2. Que el total de las reuniones que se celebren no superen el número de treinta y seis horas anuales, las cuales estarán destinadas para las asambleas que convoquen tanto la representación legal como los Sindicatos. No obstante, se excluyen del cómputo de las 36 horas anuales, las que se utilicen durante la negociación de un convenio colectivo, siendo determinado el número de horas necesarias para este supuesto, por la comisión paritaria.

Asambleas de Centros. La representación legal del personal podrá convocar asambleas en los centros de trabajo al inicio o antes del final de la jornada, debiendo comunicarlo al responsable del servicio con una antelación de dos días hábiles. El período para ejercer este derecho no podrá ser superior a veinte horas anuales. Durante los períodos de negociación, este período podrá ser ampliado al tiempo necesario.

## Capítulo VII. Seguridad e Higiene

### Artículo 39. Salud Laboral, Psicológica y Medio Ambiente

La Empresa se acogerá a la actual Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y al desarrollo legal de la misma, constituyéndose el Comité de Seguridad y Salud con las competencias y funciones recogidas en la citada Ley, que recoge:

- La Política en materia de prevención de riesgos para proteger la seguridad y la salud en el trabajo.
- Los derechos y obligaciones.
- Los Servicios de Prevención.
- La consulta y participación de los trabajador@s.



- Las responsabilidades y sanciones.

Desde este convenio se promoverá especialmente:

- Una concepción de la salud que integre enfermedades profesionales relacionadas con las actividades y funciones que desarrollan las mujeres hasta ahora no consideradas como tales.
- Una mayor prevención de los riesgos laborales dirigida a un tratamiento completo de la salud de las mujeres en el trabajo, incidiendo especialmente en el embarazo y la lactancia.

La empresa garantizará que el ambiente de trabajo sea respetuoso con la intimidad, la dignidad, la libertad y la orientación sexual de las personas trabajadoras.

Se establecerá un Código de Conducta en la empresa para prevenir los casos de acoso sexual falta de respeto entre el personal.

La sanción del acoso sexual nunca podrá recaer sobre la víctima, ni tomar represalias contra ella ni hacia las personas que testifiquen. Se evitará su culpabilización apoyándola en todo momento e informándoles de los recursos existentes en las centrales sindicales firmantes para el caso de que desee emprender acciones legales.

#### **Artículo 40. Comité de Seguridad y Salud**

En la Mancomunidad de Municipios Sierra de Cádiz se constituirá un Comité de Seguridad y Salud. Su composición será de 4 miembros. La mitad será designada por la Corporación y la otra mitad, por los representantes del personal, a través de sus órganos de representación colectiva.

1. Serán funciones de este Comité:

- Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos, en cada centro de trabajo, realizando, a tal efecto, las visitas que estime oportunas.
- Conocer, cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo, sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones.
- 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 Corporación las medidas a adoptar en cada caso.
- Promover en la Corporación la observancia de las disposiciones vigentes, en materia de salud laboral y en concreto, lo dispuesto en el artículo anterior.





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

- Proponer, anualmente a la Corporación, el presupuesto destinado a la implantación y/ o mejora de las condiciones de trabajo en materia de salud.

2. Los representantes de los Trabajadores en el Comité de Seguridad y Salud, ejercerán como Delegados de Prevención, con las funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo siguientes:

- Ser informados por la Corporación de los riesgos y resultado de las evaluaciones de prevención.

- Informar y promover formación a los Trabajadores en horas de trabajo.

- Ser consultados previamente a la introducción de nuevas tecnologías, modificación de los procesos productivos, de los locales de trabajo o adquisición de nuevos equipos y, en general, sobre todas aquellas medidas que puedan afectar a la salud y seguridad, tanto directa como indirectamente, de forma inmediata o transcurrido un período de tiempo. Una vez emitida la opinión mayoritaria de los representantes de los Trabajadores, la Corporación estará obligada a motivar por escrito sus razones, en caso de no asumir la opinión expresada.

- Proponer a la Corporación cuantas iniciativas consideren pertinentes para mejorar las condiciones de trabajo y, en concreto, a proponer la realización de campañas y cursillos de formación y sensibilización de los empleados y las empleadas públicos, en materia de salud pública, drogodependencias y seguridad e higiene en el trabajo.

- Paralizar actividades cuando aprecie la existencia de un riesgo grave e inminente, solicitando la convocatoria urgente del Comité de Seguridad y Salud.

- 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.

- Ser informados de los seguimientos o comprobaciones de Incapacidad Permanente que se instruyan, y la causa y criterios que los motivan y su resultado, con la evaluación que corresponda.

Los Delegados de Prevención dispondrán del crédito horario regulado por la Ley.

Todo lo no previsto en este convenio, en materia de salud y seguridad en el trabajo, se regirá por la normativa vigente en la materia y en los respectivos





reglamentos que la desarrollan.

### **Artículo 41. Reconocimientos Médicos**

La Empresa pondrá a disposición de todo el personal un reconocimiento médico anual gratuito. Asimismo, para aquel personal en que concurran especiales circunstancias en el desempeño de sus condiciones laborales, la empresa podrá imponer tal reconocimiento con carácter obligatorio.

Para aquellos trabajadores que por sus funciones, edad o por razón de su sexo tengan más riesgos se realizarán pruebas más exhaustivas y específicas a fin de prevenir determinadas enfermedades.

## **Capítulo VIII. Régimen Disciplinario**

### **Artículo 42. Faltas del Personal**

Las acciones punibles en que incurran los trabajadores afectados por este Convenio, se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intenciones, en leves, graves y muy graves.

Faltas leves:

1. De una a cuatro faltas de puntualidad alternas o tres consecutivas durante un mes o nueve faltas al trimestre, sin que exista causa justificada.
2. La no comunicación con la antelación debida de la falta al trabajo, por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
4. No cursar ante la Empresa el parte de baja, alta o parte de confirmación derivado de las situaciones de enfermedad o accidente en el plazo de tres días hábiles a la fecha del hecho causante.
5. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

Faltas graves:

1. Más de cuatro faltas de puntualidad no justificadas
2. Faltar al trabajo más de dos días, sin justificación, al mes.
3. La simulación de enfermedad o accidente.
4. Simular la presencia de otro trabajador@, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control





5. Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores, compañeros o subordinados.
6. Abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
7. La negligencia intencionada en el trabajo, cuando cause perjuicio grave.
8. De cinco a ocho faltas de puntualidad alternas o seis consecutivas durante un mes, o quince alternas en el trimestre, sin que exista causa justificada.
9. La realización de trabajos particulares durante la jornada laboral en el centro de trabajo.
10. La reincidencia de cinco faltas leves, no recogidas como faltas graves.
11. Emplear para uso propio material y herramientas de la empresa sin la debida autorización.
12. La grave desconsideración con los superiores, compañeros, subordinados o con los administrados.

Faltas muy graves:

1. Faltar al trabajo más de tres días al mes, sin causa justificada.
2. El fraude y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
3. El hurto, robo, tanto a los demás trabajadores como a la Empresa o a cualquier persona dentro de los locales del trabajo o fuera de los mismos, durante actos de servicio. Quedan incluidos en este apartado el falsear datos ante la Empresa o el Comité de Empresa.
4. Inutilizar, destrozar o causar desperfectos de forma intencionada en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la Empresa.
5. Los malos tratos de palabra u obra y el faltar gravemente, al respeto y consideración a los Jefes, compañeros o subordinados. Se incluye el abuso de autoridad.
6. Más de diez faltas de puntualidad alternas y ocho consecutivas, durante un periodo de tres meses, sin causa justificada.
7. Violar el secreto de correspondencia o documentos.
8. Abandonar el trabajo, ocupando puesto de responsabilidad.
9. La disminución reiterada, voluntaria o continuada, en el rendimiento normal del





trabajo.

10. La realización de cualquier actividad laboral estando en situación de baja laboral.

11. El acoso sexual y el *mobbing*.

12. La embriaguez o el uso de drogas dentro del trabajo.

### **Artículo 43. Aplicación de Sanciones**

Las sanciones que la Empresa podrá aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

En las Faltas leves:

1. Amonestación verbal en privado
2. Amonestación escrita.
3. Suspensión de empleo y sueldo por un día.

En las Faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo con la siguiente escala:

1. De dos a cinco días.
2. De seis a ocho días.
3. De nueve a quince días.

En las Faltas muy graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a treinta días.
2. Suspensión de empleo y sueldo de un mes a tres meses.
3. Despido.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entiende sin perjuicio del tanto de culpa a los Tribunales, cuando el hecho cometido pueda constituir delito o falta, o de dar cuenta a las autoridades gubernativas si procediese.

### **Artículo 44. Prescripción y Caducidad**

Las faltas cometidas por los trabajadores prescribirán a los sesenta días si son leves, las faltas graves a los noventa días, y las muy graves al año, a partir de la



fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión.

La Empresa anotará en los expedientes personales de sus trabajadores, las sanciones que se les impongan, si bien estas anotaciones quedarán sin efecto, una vez transcurrido un año si son faltas leves, dos para las graves y tres años para las faltas muy graves, siempre que durante el transcurso de estos períodos no se haya cometido otra falta de igual grado.

#### **Artículo 45. Procedimiento Disciplinario para Faltas Graves y Muy Graves**

1. Efectuada una denuncia o conocida la comisión de una falta grave o muy grave por un trabajador de la empresa, se iniciarán, por el Departamento de Personal, diligencias previas para el esclarecimiento de los hechos, por si estos fueran constitutivos de falta sancionable a tenor del presente Convenio.

2. El expediente disciplinario se llevará a cabo bajo el siguiente trámite:

1. Por parte del Presidente de la Mancomunidad se procederá al nombramiento del instructor, que llevará a cabo la instrucción del expediente y éste, nombrará un secretario para las actuaciones.
2. Por el instructor se procederá al esclarecimiento de los hechos, mediante la toma de declaración y la práctica de las pruebas que considere necesario.
3. En el plazo de un mes desde la notificación del nombramiento, se formulará el pliego de cargos.
4. Del pliego de cargo se dará traslado al interesado para que formule, si lo estima conveniente, el pliego de descargos, en el plazo de siete días. En el mismo acto se le remitirá a la representación legal de los trabajador@s, para que en igual plazo formule el correspondiente informe.

Transcurrido dicho plazo sin haberse recibido el pliego de descargo o el informe, se seguirán las actuaciones, considerándose que se renuncia a ese derecho.

1. Dentro del período de quince días siguientes a partir de haberse agotado el plazo anterior de siete días, por parte del instructor se emitirá propuesta de resolución, la cual se elevará al órgano competente para que proceda en consecuencia.
2. El expediente deberá quedar concluido en el plazo máximo de dos meses desde su inicio, salvo motivo justificado, en cuyo caso el instructor decretará, razonadamente, la ampliación del mismo, con notificación a las partes afectadas.

#### **Disposición Adicional. Fondo para el Mantenimiento del Poder Adquisitivo**

La empresa generará un fondo específico para el mantenimiento del poder adquisitivo, si a 31 de Diciembre de 2005, y años sucesivos de vigencia del



convenio, el crecimiento del IPC (publicado por el INE) resultara superior a esa fecha a la previsión aplicada para dicho ejercicio por la empresa.

Los efectos de dicha desviación del IPC, serán con carácter retroactivo, abarcará desde primero de Enero del ejercicio en cuestión y tendrá carácter consolidable. Villamartín, a 14 de Septiembre de 2.005

Luis J. Guerrero Misa. El Presidente del Comité. Alfonso C. Moscoso González. Presidente M.M.S.C. Flor Rodríguez Aguilera. La Secretaria del Comité. Cristóbal Gómez Cruces. Asesor M.M.S.C.. Antonio Pavón Mendoza. Asesor del Comité.

Vocales: Jerónimo Pedro García Cerdán. Manolo de Cosa Garrido. Rafael Góngora

### **Anexo I. Bases para la Selección de para el Programa.**

1. Es objeto de estas Bases la Selección de un/a ..... para el Programa
2. La contratación se realizará bajo la modalidad de contrato de Trabajo de duración determinada a tiempo
3. Serán funciones de la plaza objeto de selección, las siguientes: (Se especificarán en el informe del/la técnico del Programa
4. Los aspirantes deberán reunir los siguientes requisitos:
  1. Tener cumplidos 18 años de edad.
  2. No padecer enfermedad o defecto físico que impida el desempeño de las tareas propias de la plaza.
  3. No haber sido separado, mediante expediente disciplinario, del servicio del Estado, de las Comunidades Autónomas o de las Entidades locales, ni hallarse inhabilitado para el ejercicio de funciones públicas.
  4. No estar incurso en causa de incompatibilidad de las regidas por la legislación vigente.
  5. Titulación requerida para el puesto.
  6. Experiencia previa en caso de que se requiera en el puesto a cubrir.
  7. Formación específica o complementaria requerida.

5. Forma de selección:

La forma básica de selección será valoración de CURRICULUM VITAE y ENTREVISTA DE SELECCIÓN.

La entrevista de selección podrá ser sustituida o añadida a una PRUEBA PROFESIONAL si el puesto lo requiere.

En caso de selección de personal docente, la entrevista de selección se sustituirá por SIMULACIÓN DOCENTE, añadiéndose un/a experto en valoración de



Simulaciones Docentes / Habilidades Docentes al Tribunal evaluador.

Los aspirantes presentarán instancia de admisión, en el modelo que se une a estas Bases como anexo II a la que acompañará la documentación acreditativa de los méritos que aleguen, fotocopia del D.N.I. y Curriculum Vitae. Toda la documentación estará debidamente compulsada.

El tribunal examinará y baremará las solicitudes ordenándolas conforme al baremo que se adjunta como Anexo I a estas Bases.

Pasarán a la siguiente fase los primeros candidatos con mayor puntuación de currículum.

Todos los méritos aportados por los aspirantes deberán estar fehacientemente acreditados con la documentación correspondiente, original o fotocopia compulsada y de ella se deberán desprender claramente todos los datos identificativos, duraciones en el tiempo, horas, etc. Cualquier mérito aportado que no cumpla este requisito, no será considerado.

La experiencia profesional debe acreditarse con contratos y certificados de empresa para cada periodo de contratación, o en su caso contrato y última nómina para la experiencia profesional en curso. No tendrán validez las justificaciones de trabajo no avaladas mediante contrato de trabajo o alta de autónomos acompañada del alta en I.A.E. y recibo de pago del presente año.

La formación debe acreditarse con titulaciones donde se especifique el nombre del curso, número de horas, y relación de contenidos del mismo. El título debe estar registrado por la entidad que lo ha impartido.

Para la presentación de justificantes de titulaciones académicas se exigirá: Título oficial o en su defecto documento certificativo de haber pagado los derechos del título.

**6. LISTAS PROVISIONALES:** Las listas provisionales de la plaza se expondrán al público en el tablón de anuncios de esta Mancomunidad por el plazo de SIETE DÍAS laborales (sin contar sábados, domingos ni festivos), durante los cuales se admitirán reclamaciones.

**7. LISTAS DEFINITIVAS:** El Tribunal resolverá las reclamaciones presentadas y publicará las listas definitivas por plazas en el tablón de anuncios de esta Mancomunidad.

**8. CONTRATACIÓN:** La Mancomunidad, a medida que las necesidades de recursos humanos lo vayan requiriendo, procederá a citar, fehacientemente a los aspirantes de la plaza que se precisen, por estricto orden de colocación en las listas definitivas.





La no comparecencia del aspirante citado o su renuncia por escrito a la oferta de contratación, conllevará su exclusión de la lista o el pase al último lugar de esta lista de candidatos.

9. TRIBUNAL: El Tribunal calificador estará compuesto por el Presidente de la Mancomunidad o miembro de la Junta de Gobierno en quien delegue, un/a Técnico del

Área de Recursos Humanos, un/a representante Sindical y como Secretario, el de la Corporación, o persona en quien delegue. Cuando sea necesario, de común acuerdo con el Comité de Empresa, estará con voz pero sin voto el/la responsable del Programa o Departamento en cuestión, o en su caso asesor especializado.

En caso de selección de personal docente, se requerirá la presencia en el Tribunal de un/a experto en evaluación de Simulaciones Docentes y Habilidades docentes.

10. PRESENTACIÓN DE INSTANCIAS: Las solicitudes acompañadas de toda la documentación se presentarán en la sede de la Mancomunidad o se remitirán por correo certificado según lo previsto en la Ley 30/92 de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común. El Plazo de presentación de instancias será desde hasta ambos inclusive..

11. INTERPRETACIÓN DE ESTAS BASES: Se faculta al Tribunal para la interpretación de estas Bases.

12. RECURSOS: Contra las presentes Bases podrá interponerse recurso de reposición ante este organismo en el plazo de UN MES desde su publicación pública. Contra la resolución que ponga fin a este recurso, se podrá interponer recurso contencioso administrativo en el plazo de 2 meses desde su publicación ante el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, previa comunicación a esta Mancomunidad.

Villamartín, ..... de ..... de 200...

EL PRESIDENTE.

Fdo.: Alfonso C. Moscoso Gonzalez

## **ANEXO I. BAREMO DE MÉRITOS.**

### VALORACIÓN DE CURRICULUM VITAE.

Se valorará:

La formación y/o experiencia en las funciones propias del puesto a desempeñar serán específicas para cada plaza en el anexo 3.





Los méritos serán valorados de acuerdo con el siguiente baremo:

- Formación Académica y Complementaria, Max. 10 puntos:
  - Se puntúa cada titulación superior distinta a la requerida, relacionada con el puesto de trabajo hasta un máximo de 1 punto
  - Se puntúan cursos y seminarios de formación relacionados con el puesto de trabajo hasta un máximo de 9 puntos

FORMACIÓN ACADÉMICA / COMPLEMENTARIA	PUNTUACIÓN
CADA TITULACIÓN SUPERIOR DISTINTA A LA REQUERIDA, RELACIONADA CON EL PUESTO DE TRABAJO MAX.1 PUNTO	0,50
CURSO DE 20 A 50 HORAS	0,10
CURSO DE 51 A 100 HORAS	0,20
CURSO DE 101 A 150	0,30
CURSO DE 151 A 200	0,40
CURSO DE 201 EN ADELANTE	0,50

Experiencia profesional por mes de trabajo, Máx. 10 puntos:

CATEGORÍA PROFESIONAL *	ENTIDAD CONTRATANTE	PUNTUACIÓN
IGUAL CATEGORÍA PROFESIONAL	MANCOMUNIDAD M.S.C.	0,20
DISTINTA CATEG. PROF. PERO EN RELACIÓN CON EL PUESTO	MANCOMUNIDAD M.S.C.	0,10
IGUAL CATEGORÍA PROFESIONAL	OTRA ENTIDAD PUBLICA	0,10
DISTINTA CATEG. PROF. PERO EN RELACIÓN CON EL PUESTO ....	OTRA ENTIDAD PUBLICA	0,05
IGUAL CATEGORÍA PROFESIONAL	EMPRESA PRIVADA	0,05

\*Se entiende por categoría profesional la reflejada en el contrato de trabajo aportado. La puntuación máxima a obtener en la fase de valoración de currículum Vitae es de 20 puntos.

#### VALORACIÓN DE ENTREVISTA.

Se valorará:

1. Motivación al Puesto de Trabajo. Máx. 3 puntos
2. Conocimiento en las funciones y la práctica del puesto de trabajo. Máx. 3 puntos
3. Habilidades y competencias relacionadas con el puesto (estas habilidades se describirán para cada profesión a seleccionar). Máx. 4 puntos

La puntuación máxima a obtener en la fase de valoración de Entrevista es de 10 puntos.

En caso de que el Tribunal valore que el/la candidat@ no supera la fase de entrevista, se considerará no idóneo, y no podrá continuar en el proceso de selección.

### Anexo II. Modelo de Instancia

D/Dña....., mayor de edad, de profesión,.....con domicilio en.....nº....., localidad....., provincia de ..... , Teléfonos de contacto..... y ....., provisto de D.N.I. nº ..... EXPONE:

Que teniendo conocimiento de la Convocatoria para la Selección de la plaza de..... para el proyecto/programa ....., y considerando reunir los requisitos exigidos en las bases de dicha convocatoria, es por lo que, SOLICITA:

Ser admitido en el proceso de selección previsto para cubrir dicha plaza.

Villamartín, a.....de.....de 200 ....

(Firma)

ILMO. SR. PRESIDENTE DE LA MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DE LA SIERRA DE CÁDIZ

### ANEXO II. R.P.T. RELACION DE PUESTOS DE TRABAJO.

PERSONAL FIJO	NIVEL	SALARIO	ANTIG	C.ESPEC	C.DESTINO	P.EXTRA	TOT.MES	TOTAL AÑO
SECRETARIO-INTERVENTOR		745,54		144,93		124,26	1.014,73	12.176,72
GERENTE	28	1.069,62	176,90	1.478,26	807,03	1.730,74	3.531,81	45.843,20
ADMINISTRATIVO ADMINISTRACIÓN GENERAL	18	676,70	141,52	546,07	382,74	1.047,86	1.747,03	23.060,09
ADMINISTRATIVO ÁREA FOMENTO	20	676,70	176,90	502,51	426,29	1.109,37	1.782,40	23.607,55
ADMINISTRATIVO SECRETARIA	18	676,70	176,90	546,07	382,74	1.083,24	1.782,40	23.696,93
ADMINISTRATIVO ADMINISTRACIÓN GENERAL	18	676,70	141,52	546,07	382,74	1.047,86	1.747,03	23.060,09
TÉCNICO MEDIO SERVICIOS MANCOMUNADOS	26	907,80	141,52	484,39	676,93	1.455,48	2.210,64	29.438,64
ASESOR ECONÓMICO ÁREA DE FOMENTO	22	907,80	176,90	615,18	494,29	1.381,27	2.194,17	29.092,59
TÉCNICO MEDIO INTERVENCIÓN	20	907,80	106,14	484,39	426,29	1.269,71	1.924,62	25.634,87
TÉCNICO MEDIO ÁREA ASUNTOS SOCIALES	20	907,80	70,76	484,39	426,29	1.269,71	1.889,24	25.528,73
JEFES. AGUA Y MEDIO AMBIENTE	24	1.069,62	70,76	382,50	565,16	1.479,48	2.088,04	28.227,71
ASESOR JURÍDICO SERVICIOS MANCOMUNADOS	24	1.069,62	176,90	382,50	565,16	1.585,62	2.194,18	29.642,91
TÉCNICO SUPERIOR ÁREA ASUNTOS SOCIALES	20	1.069,62	106,14	417,91	426,29	1.466,91	2.019,96	27.421,01



TÉCNICO AGRÍCOLA ÁREA FOMENTO	24	1.069,62	176,90	382,50	565,16	1.585,62	2.194,18	29.642,91
ASESOR JURÍDICO ÁREA ASUNTOS SOCIALES	24	1.069,62	141,52	382,50	565,16	1.550,24	2.158,80	29.006,07
							TOTAL	405.080,02

**Anexo III. Tabla Salarial Programa Reducción Absentismo Escolar Temporero**

