CONVENIO COLECTIVO ENTRE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS Y LA MANCOMUNIDAD "SIERRA MINERA"

Capítulo primero.

Artículo 1. Objeto.

1.1. El presente Convenio establece y regula las relaciones laborales, condiciones de trabajo y normas sociales del personal que presta sus servicios en régimen laboral, con independencia de la modalidad y duración del contrato de trabajo en la Mancomunidad Sierra Minera.

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

Artículo 2. Ámbito Funcional y Personal.

2.1. Este Convenio se extiende en todo el ámbito de la actividad que la Mancomunidad de Municipios "Sierra Minera" realiza en todos sus centros y dependencias actuales, tales cómo, la RSU, el desarrollo de Programas Europeos, así como los diversos Acuerdos y Convenios de Colaboración con otras Administraciones Públicas o Entidades que en este momento se desarrollan, así como los que en el futuro pudieran ponerse en funcionamiento; y será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras de la misma con régimen jurídico laboral en cualquiera de las modalidades vigentes en cada momento.

2.2. A los trabajadores temporales contratados consecuencia de programas subvencionados por otras Administraciones, y entidades tanto públicas como privadas, les será de aplicación el presente convenio, salvo en lo que se refiera a la cuantía de las retribuciones, que serán fijadas en atención al importe de la subvención que se perciba por la Mancomunidad.

Artículo 3. Ámbito Temporal.

3.1. Este Convenio entrará en vigor el día siguiente de la aprobación por el Pleno de la Mancomunidad con efectos retroactivos a los efectos económicos desde el 1 de enero de 2008, debiendo ser presentado ante la autoridad laboral competente para su registro en el plazo de 15 días a partir del momento en que las partes negociadoras lo firmen o se apruebe, de conformidad y a los efectos de lo prevenido en el art. 90 del Estatuto de los Trabajadores. Será vigente hasta el 31 de diciembre de 2011.

3.2. Por cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio podrán

solicitarse, mediante denuncia notificada por escrito a la otra, la revisión del mismo con una antelación mínima de un mes al vencimiento del plazo de vigencia establecido en el artículo anterior y, en su caso, al vencimiento de cualquiera de las prórrogas, si las hubiera.

3.3. Una vez denunciado el presente Convenio, el mismo quedará vigente en su totalidad, hasta la negociación de uno nuevo. La comisión negociadora deberá constituirse en el plazo de un mes, fijando en su primera reunión el calendario de negociaciones.

3.4. En el supuesto caso de no producirse la denuncia en el plazo señalado, el Convenio se considerará tácitamente prorrogado por períodos anuales completos.

Artículo 4. Comisión Paritaria.

4.1. Se creará una Comisión de Seguimiento y Control, que estará compuesta por dos representantes a la Mancomunidad Sierra Minera y dos representantes de los trabajadores. Las partes pesen s en la Comisión podrán ser asistidas en las reuniones por asesores, que tendrán voz, pero no voto.

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

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

Los acuerdos adoptados en el seno de esta Comisión serán vinculantes para ambas partes.

4.4. La actualización y modificación del contenido del presente Convenio en aquellas materias que impli10604 que modificación de carácter económico sólo será posible aquélla en los términos previstos en el propio convenio.

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

Artículo 5. Indivisibilidad del Convenio.

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

5.2. En el supuesto de que la Jurisdicción competente, en el ejercicio de sus facultades, dejase sin efecto o modificase alguna de las estipulaciones del presente Convenio, tan sólo quedará sin eficacia práctica el o los aspectos sobre los que haya recaído la resolución judicial firme correspondiente, manteniéndose vigente la eficacia del resto del contenido normativo del Convenio, procediéndose a una nueva negociación de las partes del contenido que la jurisdicción competente hubiere, en su caso, considerado no ajustado a derecho, facultándose para ello a la Comisión de seguimiento.

Capítulo II

Artículo 6. Organización del Trabajo.

6.1. La organización del trabajo es facultad de la Mancomunidad, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación, reconocidos a los representantes de los trabajadores.

6.2. Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- La mejora del rendimiento de los servicios que prestan.

- La mejora de la calidad del empleo público, buscando la profesionalización, la promoción y la formación del personal.

- Establecimiento de las medidas necesarias, que permitan realizar el trabajo con las debidas garantías de salud y seguridad laboral.

- La racionalización y mejora de los procesos operativos.

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

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

Artículo 7. Clasificación Profesional.

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

7.2. La Presidencia de la Mancomunidad podrá habilitar provisionalmente, para desempeñar puestos de superior categoría a personas de las diferentes secciones, por necesidad del servicio comunicándolo, dentro de los cinco días laborales siguientes, a los Delegados de Personal.

7.3.Tal desempeño de funciones generará derecho a la percepción de la diferencia existente entre las retribuciones fijas de los puestos de trabajo, desde el primer día en que se desempeñe el nuevo puesto de trabajo y dejaran de existir una vez cesen en el citado puesto.

Capítulo III. Retribuciones económicas

Artículo 8. Normas Generales

8.1. El personal laboral fijo será remunerado por la Mancomunidad conforme a los conceptos y cuantías que se establecen en este convenio.

8.2. La remuneración del personal sujeto a Programas y/o Ayudas y/o Subvenciones, así como del personal que pudiera ser contratado de forma eventual, se negociará de mutuo acuerdo entre la representación de los trabajadores y la empresa, considerando los importes de las ayudas y/o subvenciones que cada Programa de Ayudas y/o Subvenciones establezca en sus oportunas Resoluciones.

8.3. La ordenación de pagos del personal tiene carácter preferente sobre cualquiera otra que deba realizarse con cargo a los correspondientes fondos de la Mancomunidad.

8.4. Conforme a lo previsto en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, los/as trabajadores/ as al servicio de la Mancomunidad Sierra Minera no podrán realizar otras actividades remuneradas de carácter público o privado, sin la previa autorización de la Presidencia de la Mancomunidad. De estas autorizaciones de compatibilidad se informará al Pleno de la Mancomunidad en la primera sesión que se celebre tras la autorización.

8.5. Durante la vigencia de este Convenio, los conceptos salariales del personal

laboral fijo se revalorizarán anualmente de acuerdo con el IPC real del año anterior más un punto.

Artículo 9. Conceptos Salariales.

9.1. Los conceptos salariales del personal laboral fijo al servicio de la Mancomunidad se clasifican en:

A) Retribuciones Básicas.

1. Sueldo Base.

2. Antigüedad (trienios).

3. Pagas Extraordinarias.

B) Retribuciones Complementarias.

1. Complemento de Destino.

2. Complemento Específico.

3. Plus de domingos y festivos.

4. Gratificaciones Extraordinarias.

5. Horas extras.

Artículo 10. Sueldo Base.

10.1. El sueldo de cada grupo será el que corresponda a cada una de las categorías que figuran en el Anexo 1. Se devengará por mes trabajado.

Artículo 11. Antigüedad.

11.1. La retribución por antigüedad reconocerá los trienios trabajados en la empresa, según las siguientes cuantías.

Arquitecto Técnico:	35 €.
Encargado:	25 €.
Conductor:	22 €.
Auxiliar:	20€.

11.2. La antigüedad se devengará mensualmente a partir del día primero del mes siguiente en que se cumpla el trienio.

11.3. En cualquier caso, se entienden consolidadas las cuantías que actualmente cobra cada trabajador en concepto de antigüedad. A partir de los siguientes

trienios computables se aplicarán las subidas establecidas en este artículo.

Artículo 12. Pagas Extraordinarias.

12.1. Las pagas extraordinarias serán 2 al año.

12.2. Las pagas extraordinarias estarán integradas por el salario base, la antigüedad y el complemento de destino y específico atendiendo a lo establecido en la LGPE para 2008 y siguientes.

12.3. Las pagas extras se devengarán con la nómina ordinaria de los meses de Junio y Diciembre.

12.4. El personal que ingrese o cese durante la vigencia del presente Convenio, percibirá estas gratificaciones en las partes proporcionales que les corresponda en función del tiempo de permanencia en la empresa.

Artículo 13. Complemento Destino.

13.1. La cuantía correspondiente al complemento de destino vendrá determinada por el nivel del puesto que se desempeñe, de acuerdo con lo establecido en el Anexo I.

Artículo 14. Complemento Específico.

14.1. El complemento específico está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, toxicidad, peligrosidad y/o penosidad.

14.2. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares mencionadas que puedan concurrir en un puesto de trabajo.

14.3. Las cuantías a percibir para cada trabajador son las establecidas en el Anexo I.

Artículo 15. Plus de Domingos y Festivos

15.1. Este complemento se abonará a los trabajadores laborales fijos, a los que por razón del servicio les corresponda trabajar en días festivos, con independencia del descanso semanal correspondiente. Su cuantía se fija en 70,00 € por trabajador y día.

15.2. Específicamente para el personal al servicio de recogida de Residuos Sólidos Urbanos, no se considerará festivo a los efectos del presente artículo el trabajo en sábados.

Artículo 16. Desplazamientos y Dieta

16.1. En el caso que por orden de un superior se originen desplazamientos por razones del puesto de trabajo hacia destinos dentro del territorio de la Mancomunidad, y fuera del mismo ya sea en la misma provincia o en la comunidad autónoma o en otros lugares de España o del extranjero, los costos que se originen por dietas, alojamiento, desplazamiento y otros que pudieran ocasionarse por el hecho de la acción laboral, serán abonados por la Mancomunidad.

16.2. Lo dispuesto en el apartado 16.1. será de aplicación a todo el personal al servicio de la Mancomunidad.

16.3. La liquidación de dichas indemnizaciones, en caso de no poderse liquidar con vencimientos mensuales, se realizará en un plazo no superior a los 3 meses, desde que se produce el hecho causante.

16.4. Para su cuantificación se utilizará la normativa vigente sobre indemnizaciones por razón del servicio de la Junta de Andalucía.

Capítulo IV

Artículo 17. Jornada Laboral y Horario de Trabajo.

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

17.2. A efectos de distribución de horarios, se distingue entre el horario laboral de régimen común, que afecta a las dependencias de carácter administrativo y similar, y los horarios especiales ajustados a las peculiares necesidades de los servicios permanentes, de turnos o exigencias específicas. En este último caso, y específicamente para el servicio de recogida de residuos sólidos urbanos, anualmente en el marco de la comisión de seguimiento, se negociará un calendario laboral adecuado a las necesidades de dichos servicios específicos, y que en cualquier caso deberá prever la recogida de RSU en sábados, así como los festivos que se consideren necesarios.

17.3. Anualmente se elaborará por cada centro de trabajo un calendario laboral, en el que se contendrán, al menos, los siguiente datos: distribución de la jornada laboral, horario de trabajo, turnos de personal y descansos, días festivos, así como todas aquellas circunstancias previsibles, que puedan tener incidencia en la organización del servicio y, consecuentemente, en el contenido de dicho calendario. Las modificaciones del calendario laboral que tengan la consideración de sustanciales, deberán respetar el procedimiento establecido en la normativa

laboral vigente.

17.4. La jornada máxima semanal se establece en 35 horas, distribuidas con carácter general de lunes a viernes. El personal de RSU distribuirá dicha jornada de lunes a sábados, con dos días de descanso semanal, uno el domingo, y otro según el cuadrante laboral.

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

17.6. Se establece un tiempo de descanso, computable como jornada de trabajo, de 20 minutos diarios, o fracción en función de la jornada laboral del trabajador/a.

17.7. Los días 24 y 31 de diciembre se consideran como no laborales, al igual que las fiestas fijadas en el calendario laboral oficial.

17.8. Del 15 de julio al 15 de septiembre el horario será de 8,00 a 14,30 horas.

17.9. Durante el Lunes, Martes y Miércoles Santo, así como del 22 de diciembre al 5 de enero de cada año, la jornada de trabajo será de 8,00 a 14,30 horas.

17.10. El personal disfrutará de los dos días de fiestas locales en las fechas en que estas se establezcan en el municipio que esté adscrito. Durante los días de Fiesta local su horario será de 9,00 a 14,30 horas.

17.11. El personal vinculado a las funciones administrativas y similares, por la prestación de servicio en sábados domingos y festivos, que será de carácter voluntario, tendrá derecho a un descanso adicional del doble de horas a las trabajadas computables como trabajo efectivo.

Dichos permisos no se podrá unir a otros periodos vacacionales ni días de asuntos propios.

17.12. Todo lo pactado en los números anteriores en relación a la duración de la jornada laboral y del horario de trabajo, quedará supeditado a las necesidades excepcionales del servicio que pudieran plantearse, pudiéndose realizar su compensación mediante cómputo mensual a partir de las circunstancias que generen la modificación siempre que no se supere el cómputo anual.

Capitulo V

Artículo 18. Vacaciones.

18.1. Las vacaciones anuales retribuidas tendrán una duración de veintitrés días laborables, o 30 días naturales.

18.2. La Presidencia de la Mancomunidad planificará, previa negociación con los

representantes legales de los trabajadores, las vacaciones de acuerdo con los siguientes criterios:

a) Las vacaciones se disfrutarán, preferentemente, en los meses de junio, julio agosto y septiembre.

b) Dentro del primer trimestre de cada año se confeccionará la propuesta de vacaciones, que deberá estar terminada antes de finalizar dicho trimestre.

c) El personal podrá solicitar el fraccionamiento de vacaciones en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, de conformidad con el funcionamiento del centro.

d) El comienzo y terminación de las vacaciones será forzosamente dentro del año al que corresponda, pudiéndose disfrutar hasta el 15 de enero del año siguiente sólo en el caso de que necesidades del servicio hayan impedido al trabajador/a disfrutarlas en el año a que corresponda.

e) El personal que en la fecha determinada para las vacaciones anuales no hubieran cumplido un año completo de trabajo, disfrutarán de un número de días de vacaciones proporcional al tiempo de servicio prestado.

f) Si alguna persona es obligada a interrumpir sus vacaciones por exigencias del servicio, el tiempo de interrupción se compensará con posterioridad en cuantía doble de descanso.

g) Si durante el periodo vacacional la persona causara baja laboral o llegado dicho momento, el trabajador estuviera en situación de IT, las vacaciones dejarán de ser computadas hasta la fecha de alta, pudiéndose disfrutar el periodo que restara antes del 15 de enero del año siguiente.

Artículo 19. Permisos Retribuidos y Reducciones de Jornada por Motivos Familiares.

19.1. El régimen de permisos justificados, según las causas de origen familiar por consanguineidad y afinidad o colateralidad, y su duración, será el siguiente:

a) Por matrimonio del trabajador/a, o inscripción como pareja de hecho en el correspondiente registro, quince días naturales. Por el matrimonio de hijos, hermanos, padres y nietos, un día si es en la misma localidad donde reside el/la trabajador/a, y tres si es fuera.

b) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, el tiempo indispensable.

c) Por nacimiento, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de hijos e

hijas, tres días naturales si el hecho se produce en la misma localidad, o cinco días si tiene lugar fuera de la localidad de residencia del personal. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado o adoptada podrán disfrutar de un permiso de hasta tres meses de duración.

d) En el caso de nacimiento de hijo prematuro o que, por cualquier causa, el recién nacido o recién nacida deba permanecer en hospitalización a continuación del parto, la madre y el padre tendrán derecho a ausentarse ambos del trabajo durante dos horas diarias con carácter retribuido. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas más, con la disminución proporcional del salario.

e) En el supuesto de parto o adopción, una vez agotado el periodo de suspensión de contrato de 16 semanas, o de 18 en caso de parto o adopción múltiple, el personal tendrá derecho a un permiso retribuido de 4 semanas adicionales.

f) Por cuidado de cada hijo o hija menor de dieciséis meses, el personal tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo con carácter retribuido.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen, y exclusivamente por uno de los dos. En ningún caso se acumularán los períodos de tiempo a que se refiere este punto.

g) Por razones de guarda legal, quien tenga a su cuidado directo algún menor de cuatro años o persona con disminución física, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de un tercio o de la mitad de la misma, percibiendo un 80 o un 60%, respectivamente, de la totalidad de sus retribuciones, tanto básicas como complementarias. Idéntico porcentaje se aplicará a las pagas extraordinarias en el caso de que el personal laboral hubiese prestado o prestase, en su caso, una jornada de trabajo reducida en los períodos anteriores al de devengo de las citadas pagas.

h) Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

i) Por accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuatro días, o cinco días si cualquiera de los eventos anteriores ocurriera fuera de la localidad de residencia del personal. El disfrute de este permiso podrá ejercitarse bien de forma ininterrumpida desde el inicio del hecho causante, o

bien alternativamente dentro de la duración del mismo, siempre y cuando, en este último supuesto, lo permitan las necesidades del servicio.

j) Por enfermedad infecto-contagiosa de hijos o hijas menores de cuatro años, hasta 3 días. Este permiso será incompatible con el previsto en el apartado anterior.

k) Por causa de viudedad, teniendo hijo menor de cuatro años o disminuido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñen actividad retribuida y que estén a su cargo, tendrán derecho a 15 días naturales de permiso.

l) En el caso de nacimiento de nietos, 2 días.

m) El trabajador cuyo cónyuge o compañera sufra una interrupción del embarazo a partir del tercer mes de gestación, tres días naturales.

19.2. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de los permisos y reducciones de jornada previstos en los apartados anteriores corresponderá al personal, dentro de su jornada ordinaria. El personal deberá preavisar con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

19.3. Para el disfrute de las Reducciones de jornadas previstos en los apartados anteriores, deberán concurrir además de las circunstancias particulares especificadas para cada uno de ellos los siguientes circunstancias de carácter general:

- Que el/la conyugue del trabajador/a al servicio de la mancomunidad realice trabajo remunerado a jornada completa.

- Que el/la conyugue del trabajador/a al servicio de la mancomunidad no disfrute de reducciones de jornadas de similares características a las aquí previstas.

Artículo 20. Otros Permisos Retribuidos.

20.1. El régimen de otros permisos, según las causas y duración debidamente justificados queda establecido de la siguiente forma:

A. Por razones personales.

- Para asistencia a consulta médica, el tiempo imprescindible.

B. Por traslado de domicilio:

- Cuando el traslado se produzca dentro de la localidad de residencia, un día.

- Si el traslado tuviera lugar en distinta localidad pero dentro de la misma

provincia, dos días.

- En los casos en que se produjera en distinta localidad perteneciente a distinta provincia, cuatro días.

C. Por asuntos particulares sin justificación.

- A lo largo del año, el personal podrá disfrutar de hasta seis días de permiso por asuntos particulares, más un día adicional por trienio de antigüedad, hasta un máximo de ocho días anuales. El personal que no haya cumplido un año completo de trabajo disfrutará de un número de días de permiso por asuntos particulares proporcional al tiempo de servicio prestado. Tales días no podrán acumularse, en ningún caso, a las vacaciones anuales retribuidas, al disfrute de otros permisos, o a días no laborables y festivos, de forman que se acumulen más de 3 días continuados de ausencia del puesto de trabajo.

D. Por razones de obligación o deber legal:

- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, sin que por ello se perciba retribución o indemnización alguna y sin que puedan superarse por este concepto la quinta parte de las horas laborables que correspondan a un trimestre. Se entiende por deber de carácter público o personal:

a) La asistencia a Juzgados y Tribunales previa citación.

b) La asistencia de Alcaldes o Alcaldesas y Concejales o Concejalas a las sesiones de Pleno y Comisiones cuando no tengan plena dedicación.

c) El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral.

d) La asistencia a las sesiones de un Tribunal de exámenes, de oposiciones o Comisiones de Valoración con nombramiento de la autoridad competente.

E. Por razones de formación.

- Para concurrir a exámenes liberatorios y pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales de enseñanza reglada, así como para la realización de pruebas de ingreso o promoción en la Administración Pública; el permiso abarcará el tiempo para su realización, siendo necesario el correspondiente justificante.

- Para la inmediata preparación de los referidos exámenes se concederán permisos de hasta un máximo de diez días por año, siendo necesario aportar el correspondiente justificante.

Artículo 21. Otros Permisos no Retribuidos.

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

Capítulo VI. Prestaciones sociales

Artículo 22. Incapacidad Temporal. Licencia por Enfermedad.

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

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

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

Artículo 23. Jubilación.

23.1. La jubilación para los trabajadores será de 65 años con carácter forzoso, siempre y cuando cumpla los requisitos mínimos para tener derecho a la prestación de jubilación.

23.2. Para poder anticipar la edad de jubilación, necesariamente será de mutuo acuerdo entre la Mancomunidad y el trabajador y, en su caso, se abonará el siguiente premio siempre y cuando no concurran en esta situación bonificaciones de edad debidas a coeficientes reductores aplicados por otros regímenes.

Con 60 años de edad	7.950,00 €
Con 61 años de edad	5.950,00 €
Con 62 años de edad	4.600,00 €
Con 63 años de edad	3.300,00 €
Con 64 años de edad	1.650,00 €

Artículo 24. Ayudas a Estudios.

24.1. Se establece una ayuda de escolaridad a percibir por trabajador laboral fijo en servicio activo o por sus hijos, que cursen estudios en Centro de Enseñanza Oficial de acuerdo con las normas siguientes:

Educación Infantil, enseñanza primaria y ESO	95,00 €

Técnico Grado Medio y Bachiller	140,00 €
Técnico de Grado Superior	200,00 €
Estudios Universitarios	1110,00 €

24.2. Desde el 15 de Agosto hasta el 31 de Octubre de cada año se solicitarán las ayudas escolares para sí o para sus hijos/as acompañados de la certificación del centro donde cursen estudios. La Mancomunidad abonará durante el mes de Noviembre junto con el salario de dicho mes el importe solicitado.

24.3. En caso de que los dos cónyuges fueran personal de la Mancomunidad sólo uno cobrará la ayuda escolar.

Artículo 25. Anticipos Reintegrables.

25.1. Los trabajadores de la Mancomunidad, con contratos laborales fijos, tendrán derecho a percibir como anticipo a cuenta de sus haberes una cantidad de hasta una vez el salario base. El plazo de devolución de las mismas será, como máximo de 24 mensualidades.

25.2. Las solicitudes deberán dirigirse al Sr. Presidente de la Mancomunidad, quien tendrá en cuenta el orden de prelación de las mismas a la hora de su concesión.

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

Artículo 26. Ayuda por Fallecimiento, Invalidez Permanente Absoluta o Gran Invalidez.

26.1. Cuando un trabajador fallece, o se resuelva una Invalidez Permanente Absoluta o Gran Invalidez, él o sus herederos percibirán una cantidad de quince euros (15.000,00 €). Para este fin la Mancomunidad formalizará la correspondiente póliza de seguro.

Artículo 27. Material y Vestuario de Trabajo.

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

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

Disposición final primera

En caso de que la Mancomunidad traspase servicios con su personal a otro Ente o empresa ya sean públicos o privados, estos trabajadores tendrán derecho de vuelta a esta Mancomunidad, o administraciones u otros entes que la sustituyan para la prestación de aquellos mismos servicios.

Este requisito formará parte de las clausulas técnicas de los pliegos de condiciones, acuerdos o convenios que se firmen o adopten para la subrogación de trabajadores.

Igualmente se garantizarán como mínimo a los trabajadores subrogados sus condiciones laborales vigentes en el momento de la subrogación, y siempre y en cualquier caso la movilidad del personal no superará los límites geográficos de esta mancomunidad, salvo acuerdo con el personal.

Disposición final segunda

Para el año 2008, en concepto de indemnización, al personal laboral fijo adscrito al servicio de recogida de residuos sólidos urbanos, le será abonada la cantidad de 100 euros por cada mes de trabajo efectivo, desde el 01/01/2008 y hasta la entrada en vigor del presente convenio. El trabajador/a no podrá reclamar ninguna otra cantidad a la Mancomunidad en concepto de atrasos en aplicación del presente convenio.

Anexo I

CATEGORIA	SALARIO BASE	COMPL.DE DESTINO	COMPL. ESPECIFICO	GRUPO DE COTIZACION
ARQUITECTO	1214,49	429,28	331,59	2
ENCARGADO	853,18	429,28	171,94	8
CONDUCTOR	738,26	383,07	165,01	8
AUXILIAR	682,52	313,78	161,82	10