



## **CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE LA MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DE LA COMARCA DE ÉCIJA**

### **Título preliminar**

#### **Capítulo I. Disposiciones Generales**

##### **Artículo 1. Definiciones.**

1. Cuando en el presente texto se hace referencia al Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, por concisión la cita se realizará mediante las siglas E.T.T.
2. De la misma forma, cuando se hace referencia a pacto, acuerdo, convenio..., estos sinónimos deben entenderse en sentido genérico y comprensivo del conjunto del articulado del presente Convenio Colectivo.
3. Cualquier referencia a Entidad, Corporación, Equipo de Gobierno, administración y cualesquiera otras equivalentes harán referencia expresa a la Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Écija como empleador contratante.

##### **Artículo 2. Objeto**

Este convenio tiene como objeto regular las relaciones laborales entre la entidad Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Écija y sus trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena, a tenor de lo dispuesto en el Artículo 85 del E.T.T.

##### **Artículo 3. Legitimación negocial.**

En cuanto a la formalización del presente convenio las personas representantes de la entidad pública y la representación unitaria de la empresa se reconocen legitimidad suficiente para su conclusión y firma con los efectos previstos el art. 87.1 del E.T.T.

### **Capítulo II. Vigencia**

##### **Artículo 4. Ámbito territorial.**

El presente convenio regula las relaciones de las personas trabajadoras, incluidas en el ámbito personal de aplicación, con los centros de trabajo de la entidad supramunicipal incluso cuando, circunstancialmente, desempeñen sus funciones fuera del término supramunicipal.





### **Artículo 5. Ámbito funcional.**

El ámbito funcional se extiende al conjunto de actividades y servicios prestados por la Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Écija, realizada en cualesquiera de los centros de trabajo o dependencias, o en los de sus organismos autónomos y servicios de ella dependientes, aún gestionados indirectamente a tenor del art. 6 de este convenio.

### **Artículo 6. Ámbito personal.**

1. Las normas contenidas en el presente convenio establecen y regulan las condiciones de trabajo de todo el personal que, mediante relación jurídico laboral, preste sus servicios profesionales y perciba sus retribuciones con cargo a las dotaciones presupuestarias aprobadas para el personal laboral en el Presupuesto Supramunicipal.

2. De acuerdo con lo establecido en el Artículo 11 de la Ley 7/2.007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, es personal laboral el que en virtud de contrato de trabajo formalizado por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, presta servicios retribuidos por las Administraciones Públicas.

En función de la duración del contrato éste podrá ser fijo, por tiempo indefinido o temporal.

### **Artículo 7. Ámbito temporal.**

El presente convenio entra en vigor a todos los efectos desde el momento de su firma y tiene una vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2010. Todo ello sin perjuicio de lo establecido en el Artículo 8 de este convenio.

## **Capítulo III. Disposiciones complementarias**

### **Artículo 8. Prórroga.**

1. El contenido de este convenio íntegramente considerado se prorrogará tácitamente de no mediar denuncia conforme al Artículo 11. La prórroga se entenderá eficaz por años naturales, contados desde el día siguiente al del agotamiento de la vigencia temporal establecida en el art. 7 del presente Convenio o de la de sus eventuales prórrogas.

2. Asimismo, de haber mediado denuncia, si se agotara su vigencia temporal se entenderá prorrogado sin solución de continuidad hasta la conclusión de un nuevo convenio que lo sustituya con igual ámbito de vigencia, sin perjuicio de lo que el nuevo acuerdo determine sobre su retroactividad.





3. Por tanto, en cualquiera de los supuestos contemplados en los puntos anteriores, el conjunto del clausulado continuará en vigor, siendo aplicable en todos sus términos y produciendo los efectos que de él se derivan.

### **Artículo 9. Revisión.**

Si llegado el 31 de diciembre de 2.010 no estuviese aprobado el nuevo Convenio Colectivo que lo sustituyera, éste se entenderá automáticamente prorrogado y de forma provisional, hasta la aprobación del nuevo Convenio, aunque los efectos del acuerdo que se aprobase se retrotraerán, salvo que se disponga lo contrario, al 1 de enero de 2.011. Dicha prórroga provisional conllevará un aumento igualmente provisional, y a cuenta, de las Retribuciones Básicas y Complementarias de carácter fijo en el porcentaje que establezcan los Presupuestos

Generales del Estado para el año correspondiente, o norma que lo sustituya.

### **Artículo 10. Indivisibilidad y condiciones más favorables.**

1. El contenido de este convenio forma un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, será considerado global y conjuntamente.

2. Las condiciones acordadas tienen el carácter de mínimas e indisponibles y, únicamente, quedarán subordinadas a disposiciones o acuerdos más favorables establecidos o pactados para cualquier colectivo o servicio de la Mancomunidad de Écija. Estos acuerdos serán de aplicación inmediata a todas las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación personal y serán incorporados como anexos en el presente convenio en la forma legalmente establecida.

### **Artículo 11. Denuncia.**

1. La denuncia de este convenio se realizará mediante comunicación expresa de cualquiera de las partes firmantes notificada a la otra de forma fehaciente.

2. La denuncia se ajustará a las siguientes condiciones:

a) Habrá de realizarse por cualquiera de las partes firmantes de este convenio, según el art. 3.

b) En la denuncia se harán constar los siguientes extremos:

— Legitimación que ostenta.

— Materias objeto de negociación.

— Representantes en la comisión negociadora.

— Fecha propuesta para la constitución de la comisión negociadora, dentro del



plazo establecido en el Artículo 9.

— Fecha y firma.

3. La denuncia deberá realizarse con una antelación mínima de quince días naturales a la expiración del período de vigencia temporal establecido en el art. 7 o en el de las correspondientes prórrogas en caso de que éstas se produzcan.

### **Artículo 12. Comisión negociadora.**

1. La parte receptora de la denuncia sólo podrá negarse al inicio de las negociaciones por causa legal o convencionalmente establecida.

2. En el plazo máximo de treinta días naturales, contados a partir del día siguiente a la comunicación de denuncia, se constituirá la Comisión negociadora del Convenio colectivo.

3. La composición de esta comisión será determinada por cada una de las partes sujetándose a lo dispuesto en el art. 88 del E.T. y sin perjuicio de los preceptos establecidos a este respecto en el Capítulo IV, del Título III de la Ley 7/2.007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en cuanto sea de aplicación al personal laboral.

## **Capítulo IV. Interpretación y control**

### **Artículo 13. Comisión paritaria.**

1. Conforme al Artículo 85.3, apartado e) del E.T., desde la fecha de la firma del presente Convenio colectivo, queda constituida con carácter permanente la Comisión Paritaria de Interpretación, Seguimiento y Control de la ejecución del Convenio Colectivo.

Los/as componentes de la Comisión serán nombrados/as por cada una de las partes de acuerdo con sus normas específicas. Ambas partes estarán integradas por representantes de la Junta de Mancomunidad y por representantes de los órganos de representación de las personas trabajadoras legalmente constituidas, respectivamente. Las partes, además, podrán estar asistidas por asesores/as que, en cualquier caso, no alterarán la condición paritaria de la Comisión.

2. Salvo que posteriormente se establezca otra cosa, bien a través de acuerdos concretos, bien por la aprobación de un Reglamento de funcionamiento, la regulación básica del funcionamiento de la Comisión será la siguiente:

— Como órgano de seguimiento y control del desarrollo del Convenio colectivo, la Comisión Paritaria se reunirá con carácter ordinario, al menos, dos veces al año. Si no establece un calendario concreto la Comisión, estas sesiones se celebrarán





durante los meses de abril y de octubre.

— Con carácter extraordinario, las partes podrán someter a la consideración de la Comisión Paritaria cuantos asuntos consideren convenientes. Las reuniones que se celebren con carácter extraordinario, a petición de cualquiera de las partes, quedarán válidamente convocadas mediante comunicación escrita expresa a la otra parte. Esta comunicación incluirá, como mínimo, los siguientes datos:

a) Fecha, hora y lugar propuesto para celebrar la reunión.

b) Indicación sucinta de los asuntos que deberán someterse a la consideración de la Comisión.

— La celebración de las reuniones que se soliciten con carácter extraordinario no podrán demorarse, bajo ningún pretexto, más de quince días desde la fecha de la solicitud.

— Los acuerdos se adoptarán por consenso, sea cual sea el número de componentes de las partes que asistan o estén presentes, tanto en las deliberaciones como en la adopción de acuerdos.

— La Secretaría de la Comisión será ejercida de forma unitaria por una persona designada de mutuo acuerdo entre las partes.

3. Son funciones propias de la Comisión Paritaria las siguientes:

— Interpretación del contenido del Convenio Colectivo.

— Vigilancia, valoración y control de la correcta aplicación del Convenio Colectivo así como de la normativa legal aplicable en cada caso.

— Función de conciliación y mediación previa a las acciones pertinentes ante la jurisdicción laboral, cuando así se haya determinado.

— Confección de normas propias de funcionamiento que, en su caso, sustituyan o modifiquen el contenido básico de la regulación recogida en el presente Artículo.

— Cuantas funciones le atribuyan de común acuerdo las partes.

— Aquéllas otras que se deriven del contenido del Convenio Colectivo y que no estén expresamente atribuidas a otras comisiones o que las partes sometan a su consideración.

— Conocimiento y control de las actividades de las demás comisiones que estén creadas o que en el futuro puedan crearse.

— Todas las demás que en el futuro puedan atribuirse legal o convencionalmente.





4. El incumplimiento de los acuerdos válidamente adoptados por las partes en la Comisión, habilitará a la parte social del Convenio al ejercicio de acciones para hacer efectivo el estricto cumplimiento de los acuerdos concretos suscritos por las partes, de lo pactado en Convenio colectivo, o en la normativa laboral aplicable en cada caso.

## **Título I Normas de organización de la actividad laboral**

### **Capítulo I. Organización del Trabajo y del Personal**

#### **Sección 1 Organización del trabajo**

#### **Artículo 14. Organización y racionalización del trabajo.**

1. El objetivo de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de eficacia de los servicios, basado en la óptima gestión de los recursos humanos y materiales adscritos a los mismos.

La organización práctica del trabajo es competencia y responsabilidad de los órganos directivos de la Mancomunidad.

Será ejercida dentro de los límites establecidos por la legislación vigente.

2. La racionalización del trabajo se realizará conforme a los siguientes criterios:

— La planificación y ordenación de los recursos humanos, mediante un diseño adecuado y suficiente de la plantilla de personal a las necesidades del servicio que permita el mayor y mejor nivel de prestación del mismo.

— La racionalización y mejora continua de los medios técnicos disponibles y de los procesos operativos utilizados.

— La adecuada distribución de funciones y responsabilidades.

— El respeto a los derechos adquiridos y la no discriminación.

— La profesionalización y promoción profesional y económica.

— La evaluación del desempeño del puesto de trabajo, de acuerdo con los criterios establecidos en el art. 20 de la Ley 7/2.007, de 12 de abril, del Estatuto del Empleado Público.

— La valoración de los puestos de trabajo y la proporcionalidad entre las categorías y sus retribuciones.

#### **Artículo 15. Participación.**





Las personas trabajadoras tienen el derecho y el deber de participar en todas aquellas instancias en que se establezcan o modifiquen condiciones de trabajo, siendo necesaria la negociación previa con la representación legal de los y las trabajadores y trabajadoras.

En la Comisión Paritaria de Seguimiento del Convenio Colectivo podrán establecerse mecanismos para articular la participación activa de las personas trabajadoras en la planificación, organización y evaluación del trabajo en la Mancomunidad y en las diversas áreas o servicios en ella existentes, con el objeto de favorecer las aportaciones del equipo técnico para la optimización de los servicios prestados por la entidad.

## **Sección 2. Organización del personal**

### **Artículo 16. Registro de Personal.**

1. La Mancomunidad creará un registro de personal que será único. En dicho registro deberá inscribirse el personal incluido en el ámbito de aplicación personal de este convenio.

2. La inscripción se efectuará una vez formalizado el contrato de trabajo y deberá contener el nombre y apellidos, fecha y lugar de nacimiento y número de registro de cada trabajador/a.

3. Deberán anotarse respecto de las personas trabajadoras inscritas los hechos o circunstancias siguientes:

b) Bajas.

c) Reingresos.

d) Cambios de destino o unidad administrativa.

e) Prórrogas del contrato, en su caso.

f) Excedencias.

g) Situaciones.

h) Reconocimiento de antigüedad.

i) Categoría profesional.

j) Autorización o reconocimiento de compatibilidades.

k) Títulos, diplomas, especialidades, etc.

l) Premios, sanciones, menciones, etc.

4. La persona trabajadora, si observara error u omisión en las anotaciones inscritas, está facultada para instar a la empresa su corrección o actualización según proceda en cada caso.

5. En lo no previsto en el presente Artículo se aplicará supletoriamente, en cuanto sea posible, el R.D. 1.405/1.986, de 6 de junio, por el que se aprueba el reglamento del registro central de personal y normas de coordinación con las restantes administraciones públicas.

### **Artículo 17. Grupos profesionales.**

En atención al nivel de estudios, al nivel de responsabilidad a desempeñar y las características de las pruebas de acceso, sin perjuicio del desarrollo reglamentario al respecto, las personas trabajadoras de la Mancomunidad se clasificarán en los grupos determinados en el art. 76 y Disposición adicional

7ª, apartado 1, del Estatuto Básico del Empleado Público que, además, servirán para determinar el sueldo o salario base de conformidad con lo determinado en el presente Convenio colectivo.

— Grupo A, dividido en dos Subgrupos A1 y A2. Para el acceso a los cuerpos o escalas de este Grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado. En aquellos supuestos en los que la Ley exija otro título universitario será éste el que se tenga en cuenta.

La clasificación de los puestos de trabajo en cada Subgrupo estará en función del nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar y de las características de las pruebas de acceso.

— Grupo B. Para el acceso a los cuerpos o escalas del Grupo B se exigirá estar en posesión del título de Técnico/a Superior.

— Grupo C. Dividido en dos Subgrupos, C1 y C2, según la titulación exigida para el ingreso.

C1: título de bachiller o técnico/a.

C2: título de graduado/a en educación secundaria obligatoria.

— Otras agrupaciones profesionales: para el acceso a este grupo no se exigirá la posesión de ninguna de las titulaciones previstas en el sistema educativo.

### **Artículo 18. Categorías profesionales.**

La categoría profesional se determinará, dentro de cada uno de los grupos

profesionales, atendiendo a las características propias de cada puesto de trabajo. A tales efectos se establecen treinta niveles distribuidos conforme a la siguiente escala:

Grupo	Subgrupo	Niveles
A	A1	22 - 30
A	A2	20 - 28
B	-	18 - 26
C	C1	16 - 22
C	C2	14 -18
Otras agrupaciones profesionales		12 - 14

La asignación de cada uno de estos niveles determina la cuantía que percibe cada trabajador/a en concepto de complemento de destino.

### **Artículo 19. Plantilla de Personal.**

1. La Mancomunidad deberá elaborar la Plantilla de Personal e incluirla como anexo al Presupuesto anual a aprobar por la entidad. La Plantilla de Personal, deberá relacionar y valorar los puestos de trabajo a desempeñar por personal funcionario/a, laboral fijo/a e indefinido/a, existentes en la entidad. Asimismo la plantilla de personal deberá responder a los principios de racionalidad, economía y eficiencia y establecerse de acuerdo con la ordenación general de la economía, sin que los gastos de personal puedan rebasar los límites que se fijen con carácter general.

2. Con la Plantilla de Personal existente en la Mancomunidad se posibilita la existencia de un instrumento de carácter técnico a través del cual se realiza la ordenación de los recursos humanos de acuerdo con las necesidades de la entidad.

3.- Junto a la plantilla de personal la entidad deberá aprobar y aplicar en un periodo máximo de seis meses desde la entrada en vigor del presente convenio, un catálogo de funciones de cada uno de los puestos de trabajo contenidos en aquella, procediendo a su valoración objetiva. Dicho documento deberá contener:

— La denominación y las características esenciales de todos los puestos de trabajo existentes en la Mancomunidad.

— Los requisitos exigidos para su desempeño.

— El nivel de complemento de destino y, en su caso, el complemento específico de desempeño.

4. La creación, modificación, refundición y supresión de puestos de trabajo deberá



quedar reflejada a través de la Plantilla de Personal.

5. Los puestos de trabajo señalados en la Plantilla de Personal podrán ser desempeñados por las personas trabajadoras con relación de carácter temporal cuando queden vacantes y hasta tanto no sea cubierto por trabajadores/as con carácter indefinido. Dichas relaciones se extinguirán necesariamente al término de la duración expresada en el correspondiente contrato laboral temporal y, en todo caso, cuando se produzca la provisión del puesto de trabajo a través de personal laboral fijo o indefinido o, en su caso, funcionario.

6. Los puestos de trabajo correspondientes a personas trabajadoras en situación de excedencia, sea cual sea la modalidad de ésta, seguirán incluidos en la Plantilla de Personal en tanto no se produzca la extinción del contrato por las causas legalmente o convencionalmente admitidas.

## **Capítulo II. Ingreso y selección del personal laboral**

### **Artículo 20. Ingreso**

1. Para el ingreso de personal laboral al servicio de la Mancomunidad se distinguirá entre personal laboral fijo, por tiempo indefinido y temporal. Esta distinción no tiene otra consecuencia que determinar el procedimiento por el que se debe ingresar, que en cualquier caso deberá adaptarse a los principios rectores establecidos en el art. 55 del Estatuto Básico del Empleado Público.

2. Para ingresar como personal laboral fijo es preciso superar las pruebas selectivas determinadas conforme a las Bases establecidas en cada caso, según establece el R.D. 364/95, o norma que lo sustituya, así como el art. 61.7 del Estatuto Básico del Empleado Público.

3. Para el ingreso como personal laboral temporal es necesario haber sido seleccionado/a conforme a lo establecido en el art. 21 de este convenio.

### **Artículo 21. Selección de personal laboral.**

1. La selección y contratación de personal laboral incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, se inspirará en los principios de igualdad, mérito, capacidad, así como en el de publicidad. El procedimiento para la selección de este personal se ajustará a lo establecido en el presente Artículo.

2. En cuanto al régimen para la determinación del sistema de acceso, bases de la convocatoria, contenido de las bases, convocatoria, publicación, ejercicios teóricos y prácticos y selección de candidatos/as se estará expresamente a lo dispuesto en el art. 61 del Estatuto Básico del Empleado Público.

3. Con el objeto de velar por la adecuada selección del personal que desarrollará



su labor profesional en la entidad, se constituirá a la firma del presente Convenio Colectivo, una Comisión de Selección, de carácter permanente, que habrá de ajustarse a lo establecido en el art. 60 del Estatuto Básico del Empleado Público y estará compuesta por personal de la Mancomunidad con los siguientes miembros:

- El/la Presidente/a de la Comisión, que será designado por la Junta de Mancomunidad atendiendo a los criterios de imparcialidad y profesionalidad, o persona en quien delegue.
- Un/a vocal por cada Área o Servicio existente en la Mancomunidad.
- Un/a vocal designado/a a propuesta del órgano de representación de las personas trabajadoras de la Mancomunidad.
- Un/a vocal que será el Secretario/a de la Mancomunidad, o persona en quien delegue, que ejercerá las funciones propias del cargo. El Secretario/a de la Comisión actuará con voz, pero sin voto, en las reuniones que se celebren.

Para cada uno de los procesos de selección de personal que se realicen en la Mancomunidad se constituirá un Tribunal de Selección que estará formado por los siguientes componentes:

- El/la Presidente/a del Tribunal, que será el/la Presidente/ a de la Comisión de Selección, o persona en quien delegue.
- Un/a vocal que será vocal de la Comisión de Selección perteneciente al Área o Servicio afectado por el proceso de selección correspondiente.
- Un/a vocal que será el/la propuesto/a para la Comisión de Selección por el órgano de representación de los y las trabajadores y trabajadoras de la Mancomunidad.
- Un/a vocal que será el/la Secretario/a de la Mancomunidad, o persona en quien delegue, que ejercerá las funciones propias del cargo. El/la Secretario/a de la Comisión actuará con voz, pero sin voto, en las reuniones que se celebren.

En cada Tribunal de Selección que se constituya podrá integrarse, en calidad de vocal, un/a técnico/a o especialista procedente de otras entidades públicas en aquellos procesos de selección que, por las características del puesto, así lo requieran.

4. Para la válida adopción de acuerdos tanto por parte de la Comisión como de los Tribunales de Selección se requerirá la presencia de, al menos, la mitad más uno de todos sus componentes, siendo preceptiva en todo caso la presencia del Presidente/





a y el/la Secretario/a, o de las personas en quienes deleguen.

Los acuerdos de la Comisión serán adoptados, con carácter general, por mayoría de los presentes. Las propuestas aprobadas válidamente por la Comisión y los Tribunales de Selección tendrán carácter vinculante para los órganos administrativos de la entidad, sin perjuicio de lo dispuesto en los Estatutos de la Mancomunidad.

5. Las contrataciones de personal laboral que se puedan producir sin el acuerdo o propuesta de contratación del Tribunal de Selección serán consideradas nulas, por incumplimiento de lo establecido en el presente Artículo y habilitará a la representación de los trabajadores y las trabajadoras para ejercitar las acciones legales correspondientes.

6. La Comisión se reunirá a instancia del Presidente/a de la Comisión, o cuando así lo solicite un tercio de los componentes de la misma.

Los Tribunales de Selección se reunirán a instancia del Presidente/a del tribunal, que propondrá la apertura de los procesos selectivos que considere convenientes para el buen funcionamiento de los servicios de la entidad.

Con carácter general, la citación para la celebración de las reuniones se realizará por escrito, con cuarenta y ocho horas, al menos, de antelación a la fecha de celebración de la misma.

7. La Comisión tendrá entre sus funciones las siguientes:

— Velar por el adecuado desarrollo de la selección de personal de la entidad, participando en la propuesta de dotación de personal para el adecuado funcionamiento de los servicios de la Mancomunidad.

— Elaboración de una propuesta de bases generales que establecerán los criterios que habrán de regir en las bases particulares de cada uno de los procesos de selección que se celebren en la Mancomunidad. Dicha propuesta habrá de ser posteriormente aprobada por la Junta de Mancomunidad de acuerdo con lo establecido en los Estatutos de la entidad.

— Criterios para la adopción de la forma en que habrán de realizarse las convocatorias de puestos de trabajo, que será de manera general mediante Oferta Pública, aunque podrá también realizarse mediante Oferta genérica a través del S.A.E., cuando por las características del puesto a cubrir así se requiera o se considere más adecuado, o de ambas formas de manera conjunta.

Serán funciones del Tribunal de Selección las siguientes:

— Propuesta de adaptación de las bases generales a las particulares de cada

proceso selectivo en función de las características del puesto a cubrir, que habrán de ser posteriormente aprobadas por la Junta de Mancomunidad de acuerdo con lo establecido en los Estatutos de la entidad.

— Decidirá la forma en que se realizará la convocatoria de cada puesto de trabajo a cubrir, en base a los criterios previamente establecidos por la Comisión de Selección. Asimismo, en el caso de que se realice por Oferta Pública, decidirá el plazo de presentación de solicitudes para participar en el correspondiente proceso selectivo.

— Comprobación de que se dan los requisitos exigidos por la legislación vigente para poder realizar la contratación.

— Aprobación del listado de admitidos/as y de excluidos/as.

— Baremación de méritos.

— Determinación de las pruebas que los y las aspirantes deberán realizar. Estas pruebas se basarán en criterios objetivos y deberá garantizarse el secreto de las mismas.

— Valorará los ejercicios.

— Elaborará la correspondiente propuesta de contratación a favor de los candidatos/as seleccionados/as.

— Resolverá las reclamaciones que se puedan producir en relación con los procesos selectivos.

### **Artículo 22. Período de prueba.**

Todos los contratos se celebrarán por escrito e incluirán en todo caso el período de prueba.

El período de prueba queda establecido en treinta días para el personal no cualificado/a y para el cualificado/a, y en tres meses para los titulados/as universitarios/as.

La situación de I.T. de la persona trabajadora en período de prueba interrumpirá el cómputo del mismo.

## **Capítulo III. Provisión de puestos de trabajo y movilidad.**

### **Artículo 23. Provisión de puestos de trabajo y movilidad.**

La provisión de puestos de trabajo y la movilidad se ajustará a lo dispuesto en el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores y por lo dispuesto en el Capítulo III del

Título V del Estatuto Básico del Empleado Público.

## **Capítulo IV. Suspensión del contrato y Excedencias.**

### **Artículo 24. Excedencia voluntaria.**

Para la regulación de la excedencia voluntaria de las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo será de aplicación lo establecido en el artículo 89 del Estatuto Básico del Empleado Público y normas de desarrollo que se dicten al efecto en todo lo que sea compatible con el Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 25. Excedencia forzosa.**

La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

### **Artículo 26. Suspensión de contrato.**

El régimen de aplicación de la suspensión del contrato de trabajo será el establecido por el Artículo 45.1 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el articulado del presente Convenio Colectivo.

### **Artículo 27. Baja por Incapacidad Temporal.**

En caso de situación de I.T. de la persona trabajadora, éstas tendrán derecho, desde el primer día de la baja médica, a percibir el cien por cien de las retribuciones fijas y/o periódicas, abonándose por parte de la Mancomunidad y encargándose ésta de requerir a la Seguridad Social la parte que por este concepto le corresponda.

No obstante, si la situación de I.T. superase los 90 días anuales, de manera continua o discontinua, se aplicará la legislación vigente sin otros derechos retributivos adicionales, correspondiendo en estos casos a la Comisión Paritaria de Seguimiento la decisión sobre la ampliación de las citadas retribuciones adicionales.

## **Capítulo V. Tiempo de trabajo y descanso**

### **Artículo 28. Jornada.**

1. La jornada ordinaria de trabajo efectivo será de 35 horas semanales. Su



distribución será de lunes a viernes de 8:00 a 15:00 horas y de forma continuada.

2. La Mancomunidad podrá modificar por razones motivadas la distribución del horario de trabajo definida en el apartado

1 del presente artículo en aquellos servicios que por sus características así lo requieran.

Cuando la variación del horario incida de manera sustancial en las condiciones de trabajo, tendrá que ser negociado con el órgano de representación de las personas trabajadoras.

3. La persona trabajadora por razones de guarda legal, o cuando tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo entre un séptimo y un medio de su duración, con una reducción proporcional de sus retribuciones económicas.

Tendrá el mismo derecho la persona trabajadora que precise encargarse del cuidado directo 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 que no desempeñe actividad retribuida.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria, siendo en todo caso siempre de manera continuada. La persona trabajadora deberá preavisar a la entidad con, al menos, quince días de antelación tanto la fecha de inicio de la reducción como la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

4. Dentro de la jornada ordinaria, siempre que ésta exceda de seis horas continuadas, el trabajador o la trabajadora tendrá derecho a un descanso de 30 minutos diarios que se computará como trabajo efectivo.

5. El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá exceder de 9 horas diarias y entre el final de la jornada y el comienzo de la siguiente deberá mediar un descanso mínimo de 12 horas.

### **Artículo 29. Descanso semanal y festivos.**

1. Toda persona trabajadora tendrá derecho a un descanso semanal de dos días ininterrumpidos que como regla general comprenderá sábados y domingos.

2. El calendario de festivos para el período de vigencia del Convenio será anualmente el establecido por las distintas administraciones públicas



competentes al efecto y, además, los días 24 y 31 de diciembre tendrán la consideración de no laborable.

El trabajador o la trabajadora tendrán derecho al disfrute de tres días festivos anuales que deberán coincidir con algún día festivo local en los municipios mancomunados. El disfrute de los festivos de carácter local deberá ser establecido, en el primer mes del año y mediante comunicación expresa a la entidad, a elección del trabajador o la trabajadora en base al municipio donde se ubique el centro, o centros en el caso de personal itinerante, de trabajo al que esté adscrito/a.

### **Artículo 30. Vacaciones.**

1. El período de vacaciones anuales retribuidas es de 22 días hábiles, pudiéndose dividir a petición de la persona trabajadora por semanas completas, salvo para los días residuales.

Las vacaciones se disfrutarán al menos por tres semanas completas entre los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, respetando las que voluntariamente elija el trabajador o la trabajadora, si el servicio lo permite.

2. La persona trabajadora que no pueda disfrutar sus vacaciones, solicitadas y concedidas, entre los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, por motivos del servicio debidamente justificados por la dirección de la entidad, tendrá un día laborable más de vacaciones por cada semana completa de vacaciones disfrutadas fuera del período mencionado por las causas antes referidas.

3. Antes del día 15 de mayo se presentará por cada servicio, a la dirección de la entidad, propuesta de calendario de vacaciones. El calendario quedará definitivamente confeccionado antes del 31 de mayo. Para la elaboración de dicha propuesta regirán los principios de mutuo acuerdo, de voluntariedad, consenso, rotación y sorteo, para el caso de coincidencia o desacuerdo entre los trabajadores y las trabajadoras adscritas a dicho servicio.

4. La persona trabajadora podrá permutar sus vacaciones sobre la base de garantizar los servicios, previa autorización de la entidad.

5. Si al comienzo del período de disfrute de sus vacaciones, la persona trabajadora estuviera en situación de baja por enfermedad o accidente, debidamente acreditada, no se computará como disfrute de vacaciones, debiendo ponerlo en conocimiento del servicio. Una vez dado de alta, podrá disfrutar las vacaciones que le resten.

6. La persona trabajadora de nuevo ingreso disfrutará, dentro del año de su nombramiento, la parte proporcional de vacaciones correspondientes desde la fecha de su ingreso hasta fin de año.

7. La persona trabajadora que cese por voluntad propia en las condiciones legalmente establecidas, finalice el período para el que fue contratado/a, o sea despedido/a, tendrá derecho al disfrute de las vacaciones correspondientes o, en su caso, a que se le incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el período de tiempo trabajado durante el año.

En caso de que la persona trabajadora cesase por jubilación o por fallecimiento y no hubiese disfrutado las vacaciones que le correspondiesen, tendrá derecho por sí o por sus herederos, a que se le incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de las vacaciones no disfrutadas en el período de tiempo trabajado dentro del año.

### **Artículo 31. Permisos y Licencias Retribuidas.**

1. El régimen de permisos y licencias retribuidas de los trabajadores y las trabajadoras de la Mancomunidad, queda establecido en la siguiente forma:

a) Con motivo de matrimonio del trabajador o la trabajadora, 20 días naturales.

b) Con motivo del nacimiento o adopción de hijos/as, o interrupción del embarazo, tres días hábiles si es en el ámbito territorial de la Mancomunidad y cuatro si es fuera del mismo.

c) Con motivo de la lactancia de un hijo/a menor de 12 meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente la trabajadora podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

d) Por enfermedad grave o intervención quirúrgica con hospitalización, o sin ella pero que precise reposo domiciliario, de parientes hasta primer grado de consanguinidad o afinidad, 3 días hábiles cuando el suceso se produzca en el ámbito territorial de la Mancomunidad y 6 cuando sea fuera del mismo, y por las mismas causas con respecto a parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad, 2 días y 4 días respectivamente según sea dentro o fuera del ámbito territorial de la Mancomunidad.

e) Por fallecimiento del cónyuge, padres, madres, hermanos/ as o hijos/as, seis



días hábiles. Por fallecimiento de abuelo/a o nieto/a 2 días hábiles si es dentro del ámbito territorial de la Mancomunidad y 4 días si es fuera del mismo.

f) Por traslado del domicilio habitual un día natural, aumentándose a tres cuando dicho traslado sea fuera del ámbito territorial de la Mancomunidad.

g) Por exámenes, el día de realización o asistencia a los mismos.

h) Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y/o personal el tiempo necesario.

i) Por asuntos particulares, seis días. Además, los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

j) Por asistencia médica de la persona trabajadora o familiar de primer grado de consanguinidad cuando el enfermo/a, por sus circunstancias, necesite ser acompañado/a, el tiempo necesario.

k) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

2. En caso de enfermedad o accidente, la persona trabajadora estará obligada, salvo imposibilidad manifiesta, a justificar mediante el parte médico de baja correspondiente a la gerencia de la entidad la causa que motiva su ausencia del puesto de trabajo.

3. Todas las peticiones de permisos deberán ser comunicadas, fehacientemente, con cuarenta y ocho horas al menos de antelación, salvo caso de urgencias.

### **Artículo 32. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.**

En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

a) Permiso por parto: tendrá una duración de veinte semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo/a y, por cada hijo/a a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple.

El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, la otra persona progenitora podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que la otra persona progenitora disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. La otra persona progenitora podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las veinte semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo/a o de parto múltiple.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el/la neonato/a deba permanecer hospitalizado/ a a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el/la neonato/a se encuentre hospitalizado/a, con un máximo de trece semanas adicionales.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Mancomunidad.

b) Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple: tendrá una duración de veinte semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del o la menor adoptado/a o acogido/a y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección de la persona trabajadora, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las veinte semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del o la menor adoptado/a o acogido/a.



Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Mancomunidad.

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las

Leyes civiles de la Comunidad Autónoma que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

c) Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo o una hija: tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el padre o la otra persona progenitora a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados a) y b).

En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la trabajadora y, en su caso, de la otra persona progenitora al servicio de la entidad, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de éste, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los trabajadores y las trabajadoras que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en





términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

d) Permiso por razón de violencia de género: las faltas de asistencia de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las personas trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

### **Artículo 33. Horas extraordinarias.**

1. Sólo podrán realizarse horas que tengan la consideración de extraordinarias las que sean necesarias para cubrir daños urgentes o necesidades imprevistas de los distintos servicios de la entidad. Para las necesidades imprevistas el cómputo anual no superará las 80 horas.

Las horas extraordinarias realizadas, serán compensadas en base a lo establecido en el apartado 3 de este artículo y siempre dentro de los cuatro meses siguientes al de su realización, debiendo disfrutarse de manera continuada.

2. La prestación de servicios extraordinarios, que en todo caso serán compensados, fuera de la jornada normal de trabajo sólo podrá efectuarse cuando haya sido autorizado previamente por la dirección de la entidad, siendo su realización de carácter voluntario para el trabajador o la trabajadora.

De dicha autorización previa, quedan excluidos los servicios extraordinarios de carácter urgente, entendiéndose como tales aquellos necesarios para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, que además serán de realización obligatoria, en cuyo caso la entidad deberá justificarlos posteriormente en un plazo no superior a 5 días.

3. La compensación de horas de servicios extraordinarios se realizará de la siguiente manera:

— La compensación de horas extraordinarias realizadas en días laborables fuera de la jornada normal de trabajo (excluido el horario nocturno) será a razón de una hora de servicios extraordinarios por una hora de servicios en horario ordinario.



— Cuando las horas extraordinarias se realicen en fin de semana, horario nocturno o día festivo, la compensación será a razón de dos horas de trabajo en horario ordinario por cada hora de servicios extraordinarios.

— El trabajador o la trabajadora comunicará a la Mancomunidad con al menos tres días hábiles de antelación la fecha y horarios en que se realizará la compensación de horas, pudiendo modificarse de mutuo acuerdo la fecha propuesta por razones del servicio.

4. Trimestralmente la dirección de la entidad informará por escrito a la Representación de los/as Trabajadores/as de los servicios extraordinarios realizados, número de horas empleadas, personal que las ha efectuado, tiempo de descanso en que se han compensado y servicio de la entidad al que están adscritos.

## Capítulo VI. Formación y especialización

### Artículo 34. Formación Profesional.

1. La formación constituye un elemento esencial en la estrategia de cambio de la Administración Pública, un factor básico para incrementar la motivación y la integración de los trabajadores y trabajadoras y un mecanismo eficaz e indispensable para articular la movilidad y la promoción y, como consecuencia de todo ello, para un mejor servicio público.

La formación habrá de pasar a un primer plano en la preocupación de la Mancomunidad, por lo que ésta se compromete a incrementar sustancialmente la oferta de formación y vincularla al desarrollo de las personas trabajadoras y a la promoción.

La formación profesional de las personas trabajadoras de Mancomunidad, estará integrada por la actividad formativa externa, que podrá desarrollarse a través de acuerdos establecidos con otras entidades en materia de formación continua, así como por la actividad formativa interna, desarrollada por la Mancomunidad con cargo a sus propios presupuestos.

2. Se creará una Comisión de Formación con el objeto de procurar una adecuada formación para todo el personal de la Mancomunidad de acuerdo con la planificación integral de los Recursos Humanos de la entidad, velando en todo momento por la calidad de los servicios públicos prestados por la entidad, el desarrollo de los puestos de trabajo en el marco de la mejora de la organización, la promoción interna y la adaptación de nuevos puestos de trabajo. Dicha Comisión estará integrada por los siguientes componentes:

— El/la Presidente/a de la Comisión, que será designado/a por la Junta de Mancomunidad entre sus integrantes o entre el personal de la entidad, o persona



en quien delegue.

— Un/una vocal por cada Área o Servicio existente en Mancomunidad.

— Un/una vocal designado/a por el órgano de representación de los trabajadores y trabajadoras de la Mancomunidad.

— Un/una vocal que será el/la Secretario/a de la Mancomunidad o persona en quién delegue, que ejercerá las funciones propias del cargo y que actuará con voz pero sin voto, en las reuniones que se celebren.

La Comisión de Formación tendrá como objetivo plantear las directrices generales a seguir por la Mancomunidad en la formación continua del personal de la entidad, a través de la elaboración de un Plan Anual de Formación, que podrá llevarse a cabo a través de acciones formativas externas e internas.

Para la válida adopción de acuerdos por parte de la Comisión se requerirá la presencia de, al menos, la mitad más uno de todos y todas sus componentes, siendo preceptiva en todo caso la presencia del o la Presidente/a y el/la Secretario/a, o de las personas en quienes deleguen.

Los acuerdos de la Comisión serán adoptados, con carácter general, por consenso de los presentes, sea cual sea el número de componentes de las partes que asistan, tanto en las deliberaciones como en la adopción de acuerdos.

3. El Plan Anual de Formación deberá estar elaborado en la primera quincena del mes de Octubre del año anterior al de su aplicación, de forma previa a la elaboración y aprobación de los Presupuestos de Mancomunidad. El Plan propuesto deberá ser ratificado por la Junta de Mancomunidad e incluido en los mencionados Presupuestos, siendo posteriormente expuesto en los centros de trabajo para el conocimiento de todas las personas trabajadoras. Comenzará a aplicarse en el primer mes del año en curso.

En la elaboración del Plan Anual de Formación, y para determinar la dotación presupuestaria necesaria para su realización, deberán tenerse en cuenta, entre otros, los costes que en cada caso correspondan a gastos de inscripción o matriculación, gastos de viaje o desplazamiento, dietas de alojamiento y manutención y gastos de docencia e implementación de las acciones formativas internas.

Asimismo, será cometido de la Comisión de Formación, la exposición en todos los centros de trabajo de las ofertas formativas específicas que contemple el Plan Anual de Formación, durante un periodo que no debería ser inferior a quince días, transcurrido el cual, comenzará el plazo de inscripción a los mismos, que no debería ser inferior a veinte días. Estos plazos, en todo caso, se ajustarán a los establecidos en las correspondientes convocatorias.





4. Todas las personas trabajadoras de Mancomunidad podrán acceder a la realización de cualquier curso contemplado en el Plan Anual de Formación, con absoluto respeto del principio de igualdad de oportunidades, para lo cual tendrán que realizar la consiguiente solicitud dirigida a la Comisión de Formación. Con la suficiente antelación a su celebración deberá hacerse pública la relación de personas solicitantes y admitidos/as para la realización de la acción formativa.

Los criterios de baremación y selección de los y las aspirantes a las acciones formativas serán elaborados por la propia Comisión de Formación, dentro del Plan Anual de Formación, y se extenderán a todas las personas trabajadoras para su conocimiento.

Ateniéndose a los mencionados criterios de baremación y selección, la Comisión de Formación deberá decidir qué trabajadores o trabajadoras podrán asistir a las acciones formativas.

Deberá decidir en el mismo sentido en caso de concurrir varios trabajadores o trabajadoras del mismo área o servicio, evitando así producir detrimento en la prestación de los servicios de la entidad.

Las personas trabajadoras de la Mancomunidad podrán también proponer su asistencia a acciones formativas que no estén contempladas en el Plan Anual de Formación, aportando la información relativa a la misma, así como la justificación de la pertinencia de su realización. La Comisión de Formación deberá valorar el interés de la acción formativa y aprobar o rechazar su realización de manera motivada.

La Comisión de Formación promocionará aquellas acciones formativas cuyos contenidos pudieran resultar de especial interés para el personal perteneciente a cada uno de los servicios o áreas de la Mancomunidad.

Los gastos de las acciones formativas que se realicen de acuerdo con los procedimientos descritos en el presente apartado correrán a cargo del Presupuesto de la Mancomunidad.

5.- Las horas empleadas por los trabajadores y las trabajadoras en acciones de formación desarrolladas según lo establecido en el apartado anterior se computarán como tiempo de trabajo a todos los efectos. Las horas lectivas que tengan lugar fuera de la jornada laboral serán compensadas por tiempos equivalentes de descanso retribuido. El disfrute de las mismas deberá ser solicitado por el trabajador o la trabajadora afectada y quedará subordinado a las necesidades del servicio de mutuo acuerdo con la dirección de la entidad.

Los trabajadores y las trabajadoras podrán recibir y participar en cursos de formación durante los permisos de maternidad y paternidad, así como en las excedencias por motivos familiares.



6.- Las acciones formativas de carácter interno, organizadas y desarrolladas por la propia Mancomunidad, podrán ser impartidas por personal docente externo, contratado por la entidad para tal fin, así como por personal propio de la entidad que reúna, a juicio de la Comisión de Formación, los requisitos necesarios para impartir, parcial o totalmente, como personal docente dicha acción formativa.

A tales efectos, la Comisión de Formación determinará la cuantía económica que habrá de abonarse al personal docente, dentro de las disponibilidades presupuestarias previstas en el Plan Anual de Formación, para tales acciones formativas.

7.- Las Secciones Sindicales podrán organizar cursos de formación y perfeccionamiento profesional, dentro del Plan Anual de Formación que establezca la Comisión de Formación, siempre en coordinación con ésta.

## **Capítulo VII. Seguridad y salud en el trabajo**

### **Artículo 35. Prevención de riesgos laborales.**

La Mancomunidad tiene la responsabilidad y el deber de garantizar la Seguridad y Salud de sus trabajadores y trabajadoras mediante la planificación y las medidas de actuación preventivas necesarias, dentro de su ámbito de competencias.

A estos efectos la entidad realizará una planificación de la actividad preventiva mediante evaluaciones constantes de los posibles riesgos y una política preventiva integrada en la totalidad de la gestión y en todos los niveles funcionales.

La Mancomunidad reconoce expresamente los derechos de información y formación y cuantos otros reconocen la ley de prevención de riesgos laborales y sus normas generales y específicas de desarrollo.

En toda esta actuación se contará con la participación de los representantes de los trabajadores y trabajadoras, en virtud de lo establecido en el artículo 37 de este Convenio Colectivo y en la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

A estos efectos y en cumplimiento del deber de prevención de riesgos profesionales y de lo dispuesto en la ley de prevención de riesgos laborales y normativa de desarrollo, la Mancomunidad concertará con una entidad especializada u organismo público competente, que proporcionará a la entidad el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgo en ella existentes y en lo referente a:

— El diseño, implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales que permita la integración de la prevención en la entidad.



- La planificación de la actividad preventiva y la determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas y la vigilancia de su eficacia.
- La información y formación de las personas trabajadoras.
- La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.
- La vigilancia de la salud de las personas trabajadoras en relación con los riesgos derivados del trabajo.

### **Artículo 36. Vigilancia de la salud. Riesgos especiales.**

#### 1. Vigilancia de la salud y reconocimientos médicos.

La Mancomunidad garantizará a los trabajadores y las trabajadoras a su servicio, la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia será en todo caso de carácter voluntario por parte de la persona trabajadora. Ante la posibilidad de renuncia de su ejercicio, ésta deberá hacerse constar por escrito, antes de la fecha prevista para su realización en el calendario a tales efectos elaborado.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores y trabajadoras se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona trabajadora y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Los resultados de esta vigilancia serán comunicados directamente al trabajador o trabajadora afectada y no podrán ser usados con fines discriminatorios, ni en su perjuicio.

La Mancomunidad y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados únicamente de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud de la persona trabajadora para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

Independientemente de los riesgos inherentes a cada puesto de trabajo, el trabajador o la trabajadora tendrá derecho a:

- Reconocimiento médico anual, en horas de trabajo, de cuyo resultado deberá dársele conocimiento.
- En el reconocimiento anual, a las personas trabajadoras mayores de 50 años se les realizará, con carácter voluntario, un examen cardiovascular.
- La Mancomunidad se compromete, de común acuerdo con la Comisión Paritaria





de Interpretación, Seguimiento y Control del Convenio Colectivo, a elaborar anualmente, en el primer trimestre, un calendario de reconocimiento por servicios, comunicándolo a los mismos, y haciendo efectiva la revisión a lo largo del año.

El personal con relaciones de trabajo temporales o de duración determinada, deberán disfrutar del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que las restantes personas trabajadoras de la Mancomunidad.

## 2. Protección de la maternidad.

La trabajadora embarazada o en período de lactancia, tendrá derecho a su protección o la del feto, contra agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir en su salud o la del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar riesgos específicos.

La mujer trabajadora en estado de gestación tendrá derecho a que, por el servicio de prevención y salud laboral, se examine si el trabajo que desempeña puede afectar a su estado, previa evaluación de riesgos en los términos establecidos en la ley de prevención de riesgos laborales.

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, la Mancomunidad adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de actividades laborales itinerantes.

En el supuesto de que la adaptación, a la que se ha hecho referencia en el párrafo anterior, no resultase posible, la trabajadora tendrá derecho a desempeñar un puesto de trabajo o funciones diferentes compatibles con su estado, pudiendo ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de sus retribuciones de su puesto de origen.

La trabajadora no podrá ser despedida en ningún caso como consecuencia de su situación de embarazo, declarándose nulo el despido si se produjese, incluso en los supuestos de madres inmersas en procesos de adopción o acogimiento familiar, conforme se establece en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

## 3. Usuarios o usuarias de Pantallas de Visualización de Datos (PVD).



Según lo dispuesto en la normativa que resulte de aplicación, para prevenir la tensión muscular, visual y psicológica que provoca el trabajo con pantallas en los usuarios y usuarias de PVD, la Mancomunidad, en la organización del trabajo diario, considerará la alternancia de tareas y, si no es posible, introducirá medidas alternativas para controlar el riesgo.

A tales efectos, se considerarán usuarios o usuarias de PVD aquellas personas trabajadoras que superen las 4 horas diarias o 20 horas semanales de trabajo efectivo con ordenadores.

### **Artículo 37. Derechos de participación y representación de los trabajadores y las trabajadoras.**

1. Las personas trabajadoras tienen derecho a participar en la Mancomunidad en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo. Dicha participación la canalizarán a través de sus representantes con funciones específicas en esta materia, que serán las personas Delegadas de personal.

Las competencias y facultades de los/las Delegados/as de prevención serán las que se le atribuyen en la normativa de aplicación.

A los efectos de recabar de la entidad la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, el/la Delegado/a de prevención podrá efectuar propuestas de manera razonada a los y las responsables de la Mancomunidad, así como a la Comisión Paritaria de Seguimiento para su discusión en la misma. La decisión negativa por parte del órgano competente de la Mancomunidad a la adopción de las medidas propuestas por el/la Delegado/a de Prevención deberá ser igualmente motivada.

Lo previsto en los artículos 39 y 41 de la Ley 7/2007, de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público, será de aplicación a las personas Delegadas de prevención en su condición de representantes de los trabajadores y trabajadoras.

El tiempo utilizado por las personas Delegadas de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en esta Ley, será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de utilización del crédito de horas mensuales retribuido. No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones de la Comisión y a cualesquiera otras convocadas por la Mancomunidad en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas.

La Mancomunidad deberá proporcionar a las personas Delegadas de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.



La formación se deberá facilitar por la Mancomunidad por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario.

El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los/las Delegados/as de Prevención.

A los Delegados y Delegadas de Prevención les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del Art. 65 del Estatuto de los trabajadores en cuanto al sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la entidad.

2.- La Comisión Paritaria de Interpretación, Seguimiento y Control del presente Convenio Colectivo asumirá las competencias y facultades que la ley de prevención de riesgos laborales atribuye al Comité de Seguridad y Salud.

La Comisión Paritaria deberá llevar a cabo la revisión periódica de las actuaciones de la entidad en materia de seguridad y salud en el trabajo y contemplar la consulta regular en esta materia en el orden del día, al menos, de sus reuniones ordinarias. de Protección Individual y Colectiva.

La entidad proporcionará y vigilará, las dotaciones de mobiliario, herramientas y materiales adecuados al puesto de trabajo y la función que se realice, actualizándose y adaptándose esas herramientas a las exigencias de los servicios a prestar respetándose la calidad de los mismos.

La Mancomunidad proporcionará ropa de trabajo y equipos de protección individual en concordancia con el puesto de trabajo y la función que se realice. Las características necesarias, el número de prendas y los puestos de trabajo a los que se asignen, se determinará en la Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria velará para que los útiles de trabajo, la ropa de trabajo y los equipos de protección individual reúnan las condiciones adecuadas a las características del puesto de trabajo de que se trate, a cuyo fin emitirá informe previo.

En todos los centros de trabajo habrá como mínimo un botiquín de primeros auxilios, debidamente provisto con carácter general y con aquellas especificidades necesarias en razón de los especiales riesgos de los puestos de trabajo existentes en las mismas. Asimismo, deberán estar dotados todos los centros de trabajo de las adecuadas medidas de protección colectivas, tales como aquellas destinadas a la prevención y extinción de incendios, entre otras.

## Capítulo VIII. Derechos y deberes de las personas trabajadoras



## Sección I Derechos de las personas trabajadoras

### Artículo 39. Derechos de los trabajadores y de las trabajadoras.

Las personas trabajadoras de la Mancomunidad de Écija, acogidos al presente Convenio, gozarán de los siguientes derechos en materia de libertad sindical:

1. Realización de reuniones con carácter asambleario, fuera de la jornada laboral:

a) De carácter general: mediante preaviso de 24 horas a la

Dirección de la Mancomunidad. Podrán ser convocadas por el órgano de representación, las Secciones Sindicales o el 20 por ciento del total de la plantilla.

b) De carácter sectorial o parcial: con las mismas consideraciones que el apartado a) antes citado, e incluso por el 20 por ciento de los componentes del grupo profesional del que se trate.

2. Realización de reuniones de carácter asambleario, dentro de la jornada laboral:

— El órgano de representación dispondrá de 10 horas anuales, las secciones sindicales dispondrán de 5 horas anuales cada una, estas últimas siempre que tengan el carácter de más representativas o alcancen un índice del 10 por ciento de votos en las últimas elecciones sindicales llevadas a cabo.

Con este carácter se podrá convocar un máximo de una asamblea mensual. El preaviso para este tipo de asambleas es de 24 horas.

— Las asambleas que se convoquen dentro de la jornada laboral no comprendidas dentro del párrafo anterior, se computarán para sus convocantes y se realizarán con un preaviso de 24 de horas si su carácter es excepcional y 48 si no fuera este su carácter.

3. En todo momento se garantizará el mantenimiento de los servicios mínimos que hayan de realizarse durante la celebración de las asambleas y que previamente hayan sido pactados.

4. En el supuesto de declaración de huelga legal, los servicios mínimos esenciales que la entidad presta a los ciudadanos y las ciudadanas quedarán garantizados, negociándose éstos entre la Dirección de la entidad y la Representación Legal de los trabajadores y las Trabajadoras en el marco básico de los servicios mínimos exigidos.

5. En el supuesto de que no se llegue a un acuerdo antes del 8.º día desde el preaviso de la huelga, será la autoridad competente quien lo fije, según la legislación vigente.

6. Las personas trabajadoras tendrán derecho, si así lo solicitan, a que se les descuenta de su nómina el importe de la cuota sindical del sindicato al que estén afiliados o afiliadas.

7. La Mancomunidad dispondrá a su cargo la defensa de las personas trabajadoras que como consecuencia del ejercicio de sus funciones, sean objeto de actuaciones judiciales, asumiendo las costas y gastos que se deriven, salvo en los casos en que se reconozca en la sentencia o fallo, dolo, negligencia o mala fe, y asimismo salvo renuncia expresa del mismo interesado o ser la Mancomunidad el demandante.

El tiempo que la persona trabajadora emplee en las actuaciones judiciales mencionadas en el apartado anterior, será considerado como tiempo de trabajo efectivo.

8. La Mancomunidad garantiza un premio a la jubilación por edad, al cumplir los 65 años o por invalidez, consistente en el abono de dos mensualidades completas, aparte de la que pudiera corresponderle por otros organismos.

#### **Artículo 40. Seguro de vida.**

La Mancomunidad de Écija, constituirá para toda persona al que afecte el presente Convenio, un seguro de vida colectivo, que cubrirá los riesgos de muerte, muerte por accidente o invalidez absoluta y muerte por accidente de circulación o gran invalidez, independientemente de su causa, durante las 24 horas del día.

La concertación del seguro anual que cubra los mencionados riesgos quedará a decisión de la Comisión Paritaria.

#### **Artículo 41. Plan de Pensiones.**

La Comisión Paritaria se encargará de la puesta en marcha de un Plan de Pensiones para el personal laboral de la Mancomunidad, en un plazo no superior a seis meses, a fin de garantizar un complemento de las pensiones para los trabajadores y trabajadoras jubilados/as o beneficiarios/as en su caso.

### **Sección II. Deberes de los trabajadores**

#### **Artículo 42. Deberes de las personas trabajadoras.**

Código de Conducta.

Los trabajadores y las trabajadoras de la Mancomunidad deberán desempeñar con diligencia las tareas que tengan asignadas y velar por los intereses generales con sujeción y observancia de la Constitución y del resto del ordenamiento jurídico, y deberán actuar con arreglo a los siguientes principios: objetividad,

integridad, neutralidad, responsabilidad, imparcialidad, confidencialidad, dedicación al servicio público, transparencia, ejemplaridad, austeridad, accesibilidad, eficacia, honradez, promoción del entorno cultural y medioambiental, y respeto a la igualdad entre mujeres y hombres, que inspiran el Código de Conducta de las personas trabajadoras empleadas públicas configurado por los principios éticos y de conducta regulados en los artículos siguientes.

Los principios y reglas establecidos en esta Sección informarán la interpretación y aplicación del régimen disciplinario de los trabajadores y trabajadoras de la entidad.

### **Artículo 43. Principios éticos.**

1. Las personas trabajadoras respetarán la Constitución y el resto de normas que integran el ordenamiento jurídico.
2. Su actuación perseguirá la satisfacción de los intereses generales de los ciudadanos y las ciudadanas y se fundamentará en consideraciones objetivas orientadas hacia la imparcialidad y el interés común, al margen de cualquier otro factor que exprese posiciones personales, familiares, corporativas, clientelares o cualesquiera otras que puedan colisionar con este principio.
3. Ajustarán su actuación a los principios de lealtad y buena fe con la Mancomunidad y con sus superiores, compañeros/ as, subordinados/as y con los ciudadanos y ciudadanas.
4. Su conducta se basará en el respeto de los derechos fundamentales y libertades públicas, evitando toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
5. Se abstendrán en aquellos asuntos en los que tengan un interés personal, así como de toda actividad privada o interés que pueda suponer un riesgo de plantear conflictos de intereses con su puesto público. En todo caso deberán respetar el régimen de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, en aplicación de la normativa vigente al respecto.
6. No contraerán obligaciones económicas ni intervendrán en operaciones financieras, obligaciones patrimoniales o negocios jurídicos con personas o entidades cuando pueda suponer un conflicto de intereses con las obligaciones de su puesto público.
7. No aceptarán ningún trato de favor o situación que implique privilegio o ventaja injustificada, por parte de personas físicas o entidades privadas.



8. Actuarán de acuerdo con los principios de eficacia, economía y eficiencia, y vigilarán la consecución del interés general y el cumplimiento de los objetivos de la entidad.

9. No influirán en la agilización o resolución de trámite o procedimiento administrativo sin justa causa y, en ningún caso, cuando ello comporte un privilegio en beneficio de los titulares de los cargos públicos o su entorno familiar y social inmediato o cuando suponga un menoscabo de los intereses de terceros.

10. Cumplirán con diligencia las tareas que les correspondan o se les encomienden y, en su caso, resolverán dentro de plazo los procedimientos o expedientes de su competencia.

11. Ejercerán sus atribuciones según el principio de dedicación al servicio público absteniéndose no solo de conductas contrarias al mismo, sino también de cualesquiera otras que comprometan la neutralidad en el ejercicio de los servicios públicos.

12. Guardarán secreto de las materias clasificadas u otras cuya difusión esté prohibida legalmente, y mantendrán la debida discreción sobre aquellos asuntos que conozcan por razón de su cargo, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceros, o en perjuicio del interés público.

#### **Artículo 44. Principios de conducta**

1. Tratarán con atención y respeto a los ciudadanos y ciudadanas, a sus superiores y a las restantes personas empleadas públicas.

2. El desempeño de las tareas correspondientes a su puesto de trabajo se realizará de forma diligente y cumpliendo la jornada y el horario establecidos.

3. Obedecerán las instrucciones y órdenes profesionales de superiores, salvo que constituyan una infracción manifiesta del ordenamiento jurídico, en cuyo caso las pondrán inmediatamente en conocimiento de los órganos de inspección procedentes.

4. Informarán a los ciudadanos y ciudadanas sobre aquellas materias o asuntos que tengan derecho a conocer, y facilitarán el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus obligaciones.

5. Administrarán los recursos y bienes públicos con austeridad, y no utilizarán los mismos en provecho propio o de personas allegadas. Tendrán, asimismo, el deber de velar por su conservación.

6. Se rechazará cualquier regalo, favor o servicio en condiciones ventajosas que vaya más allá de los usos habituales, sociales y de cortesía, sin perjuicio de lo

establecido en el Código Penal.

7. Garantizarán la constancia y permanencia de los documentos para su transmisión y entrega a sus posteriores responsables.

8. Mantendrán actualizada su formación y cualificación.

9. Observarán las normas sobre seguridad y salud laboral.

10. Pondrán en conocimiento de sus superiores o de los órganos competentes las propuestas que consideren adecuadas para mejorar el desarrollo de las funciones de la unidad en la que estén destinados/as. A estos efectos se podrá prever la creación de la instancia adecuada competente para centralizar la recepción de las propuestas de los trabajadores/as o administrados/ as que sirvan para mejorar la eficacia en el servicio.

11. Garantizarán la atención al público en la lengua que lo solicite siempre que sea oficial en el territorio.

## **Capítulo IX. Régimen disciplinario**

### **Artículo 45. Régimen disciplinario.**

1. La exigencia de responsabilidad disciplinaria a la persona trabajadora, se ajustará a lo dispuesto en la Ley 7/2.007, del Estatuto Básico del Empleado Público y normas de desarrollo y, en lo no previsto en ésta, en la legislación laboral.

2. Toda persona trabajadora podrá dar cuenta por escrito, a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana y laboral.

3. De la incoación del oportuno expediente sancionador deberá darse cuenta a la persona trabajadora y a la Representación Legal de esta en la Entidad, así como notificar a ésta última con carácter previo la imposición de la sanción.

4. Todas las sanciones y medidas disciplinarias que se vayan a imponer a cualquier trabajador/a como consecuencia de faltas graves o muy graves serán notificadas previamente a la Representación Legal de los trabajadores y Trabajadoras, la cual remitirá informe en el plazo de 10 días, antes de que se adopte alguna resolución por la entidad, pudiendo ser acompañada la persona trabajadora afectada por la persona representante que designe. Dicho informe deberá constar en el expediente que se instruya al efecto.

## **Título II Régimen Económico-Retributivo**

### **Artículo 46. Conceptos retributivos.**



1. Las retribuciones de los trabajadores y las trabajadoras de la Mancomunidad de Écija acogidos al presente Convenio, se clasifican en básicas y complementarias.

Son retribuciones básicas:

- El sueldo base.
- Los trienios.
- El complemento de destino.

Son retribuciones complementarias:

- El complemento específico.
- El complemento de productividad.
- Las gratificaciones e indemnizaciones.

2. Las retribuciones básicas y complementarias que se devenguen con carácter fijo y periodicidad mensual, se harán efectivas por mensualidades completas vencidas, antes del quinto día hábil del mes siguiente, ello salvo que la liquidación de haberes fuera proporcional a un período de tiempo inferior al mes. Se entenderá el cómputo del plazo reseñado en cuanto a la fecha de ordenación del pago por parte de la entidad.

#### **Artículo 47. Sueldo o salario base.**

1. El sueldo o salario base, será el que corresponda a cada uno de los grupos profesionales reseñados en el artículo 17 del presente Convenio colectivo.
2. La cantidad correspondiente a cada uno de los grupos profesionales será el que se determine por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal al servicio de las administraciones públicas.

#### **Artículo 48. Trienios y antigüedad.**

1. Los trienios consisten en una cantidad igual para cada grupo profesional por cada tres años de servicios reconocidos en la Administración Pública.
2. Para el perfeccionamiento de los trienios, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos, indistintamente prestados en cualesquiera de las Administraciones Públicas, tanto en calidad de funcionario/a de carrera como de contratado/a en régimen de derecho administrativo o laboral.
3. El valor de los trienios de cada uno de los grupos profesionales será el que





determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal al servicio de las administraciones públicas.

4. Los trienios se devengarán a partir del día primero del mes siguiente a aquel en el que se cumplan tres años o múltiplos de 3 de servicios reconocidos, abonándose en la cuantía que corresponda al grupo profesional al que esté adscrito la persona trabajadora en el momento del devengo.

#### **Artículo 49. Complemento de destino.**

1. El complemento de destino, será el correspondiente al nivel de puesto de trabajo que efectivamente se desempeñe, y a tenor de lo regulado por la Plantilla de Personal de la Mancomunidad.

2. Las cantidades correspondientes al nivel asignado al puesto de trabajo desempeñado, serán las reguladas por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal al servicio de las administraciones públicas.

#### **Artículo 50. Complemento específico.**

1. El complemento específico retribuye las condiciones particulares de los distintos puestos de trabajo, en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad.

2. En ningún caso, podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarse podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones mencionadas en el apartado anterior que puedan concurrir en el puesto de trabajo.

3. El establecimiento o modificación del complemento específico exigirá, con carácter previo, que por la Mancomunidad se efectúe una nueva valoración del puesto de trabajo, atendiendo a las circunstancias expresadas en el apartado 1 del presente Artículo.

La valoración, así como la fijación de la cuantía del complemento específico, deberá ser consensuada con la Representación

Legal de los trabajadores y las Trabajadoras. En todo caso la determinación de la cuantía del complemento específico deberá corresponder a los importes que se le asignen por cada una de las condiciones particulares expresadas en el apartado 1 del presente artículo.

#### **Artículo 51. Complemento de productividad.**

1. El complemento de productividad retribuye el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el trabajador o la trabajadora





desempeñe su trabajo.

2. La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo.

3. En ningún caso, las cuantías asignadas por complemento de productividad durante un período de tiempo originarán ningún tipo de derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a periodos sucesivos.

4. La representación legal de los trabajadores y las trabajadoras tendrá acceso trimestralmente a las relaciones de coeficientes asignados a los distintos sistemas de valoración de la productividad y a las cantidades abonadas a cada persona empleada pública por este concepto .

5. Las cantidades que perciba cada trabajador o trabajadora al servicio de la Mancomunidad por este concepto no podrán ser fijas ni periódicas y serán de conocimiento público.

6. La Comisión paritaria determinará los criterios objetivos técnicos para la valoración de este complemento y resolverá las posibles discrepancias sobre su aplicación.

#### **Artículo 52. Pagas extraordinarias.**

1. Las pagas extraordinarias serán dos al año, por un importe igual a la suma de las retribuciones básicas y complemento específico, cada una de ellas, y se devengarán con referencia a la situación y derecho del trabajador o la trabajadora en los meses de junio y diciembre, salvo en los siguientes casos:

a) Cuando los servicios prestados en el tiempo fueran inferiores a una paga, ésta se abonará en la parte proporcional que corresponda según el número de días de prestación de servicio.

b) Los trabajadores y trabajadoras en servicio activo con permiso y sin derecho a retribución, devengarán pagas extraordinarias en las fechas indicadas, pero su cuantía experimentará la correspondiente reducción proporcional.

c) En el caso de cese en el servicio activo, la última paga se devengará el día del cese y con referencia a la situación de la persona trabajadora en dichas fechas, pero en cuantía proporcional al tiempo de servicio efectivamente prestado.

2. A los efectos previstos en el apartado anterior el tiempo de duración del permiso sin derecho a retribución no tendrán la consideración de servicios efectivamente prestados.



3. La liquidación de éstas se hará efectiva antes del quinto día hábil del mes siguiente a su devengo, ello salvo que la liquidación de haberes fuera proporcional a un período de tiempo inferior al mes. Se entenderá el cómputo del plazo reseñado en cuanto a la fecha de ordenación del pago por parte de la entidad.

### **Artículo 53. Indemnizaciones por razón del servicio.**

1. El trabajador o la trabajadora tendrá derecho a percibir, en su caso, las indemnizaciones cuyo objeto sea resarcirle de los gastos que se vea precisado a realizar por razón del servicio, y a tal efecto se determinan los conceptos siguientes:

a) Dietas.

b) Gastos de desplazamiento.

c) Indemnización por asistencia a sesiones corporativas, reuniones similares y tribunales de pruebas selectivas.

2. Dietas:

a) Se entenderá por dieta la cantidad diariamente devengada para satisfacer los gastos que origina la estancia y manutención fuera del ámbito territorial de la mancomunidad, por razón del servicio encomendado. Asimismo, se percibirá como indemnización los gastos originados en el desempeño del puesto de trabajo fuera del ámbito de la mancomunidad debiendo justificarse dichos gastos.

b) A petición por escrito de la persona trabajadora, y en base al desarrollo de funciones no ordinarias de su puesto de trabajo, la Mancomunidad podrá anticipar el importe de los gastos previsibles al efecto, sin perjuicio de su posterior y debida justificación.

c) Salvo causa extraordinaria justificada, la cuantía máxima de las dietas será la que se establece a continuación, siendo en todo caso la cantidad a abonar la correspondiente al importe de la cuantía justificada.

Alojamiento:.	60 euros
Manutención:	44 euros
Dieta entera:	104 euros.

3. Gastos de desplazamientos:

a) Se conceptúa como gasto de desplazamiento la cantidad que se abone a la persona trabajadora por los gastos que se le ocasionen por la utilización de cualquier medio de transporte por razón del servicio encomendado.



b) Cuando en aplicación de la organización del trabajo establecida el personal tuviera que desplazarse fuera de su centro de trabajo o lugar de residencia, cuando ésta se encuentre dentro del ámbito territorial de la Mancomunidad, por necesidades del servicio, y la Mancomunidad no pusiera los medios de transporte a su disposición, le serán indemnizados los gastos reales de desplazamiento que justifique y, si usa vehículo propio, la cantidad por kilómetro recorrido que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

A estos efectos, se entenderá por centro de trabajo aquel en el que, de acuerdo con la organización del trabajo establecida, el trabajador o la trabajadora preste mayor número de horas de trabajo en cómputo anual.

En caso de desplazamiento desde un municipio distinto de los pertenecientes a la Mancomunidad y, en todo caso, a un destino distinto al centro de trabajo, se computará el kilometraje real desde el centro de trabajo.

4. Indemnización por asistencia a sesiones corporativas, reuniones similares y tribunales de pruebas selectivas.

a) En caso de que la persona trabajadora fuese requerida para la asistencia a sesiones corporativas, reuniones similares y tribunales de pruebas selectivas en horario fuera de la jornada laboral, le será de aplicación el régimen previsto en el presente Convenio para las horas extraordinarias.

b) En el caso de que la persona trabajadora estuviese de vacaciones o permiso y fuese requerida su presencia por la entidad, será compensada con dos días libres, y siempre que acepte voluntariamente.

#### **Artículo 54. Anticipos reintegrables.**

1. La Mancomunidad de Écija, dotará un fondo de anticipos reintegrables, al cual se destinará la cantidad de 48.000 euros, siendo su funcionamiento rotativo.

2. Los anticipos deberán ser solicitados por el trabajador o la trabajadora en el impreso al efecto, indicando la cuantía y condiciones de devolución.

3. Las solicitudes se seleccionarán según su orden de entrada.

4. Los anticipos reintegrables serán concedidos en una cuantía máxima de hasta 2.000 euros, para todos los grupos, a devolver en un plazo máximo de 24 meses.

5. Asimismo, trimestralmente y a solicitud de la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras, se facilitará, el estado de cuentas del referido fondo, con expresión de las devoluciones efectuadas durante el mismo.

6. Las solicitudes para supuestos de extrema gravedad como siniestros con





pérdida de vivienda o accidentes y enfermedades, que precisen intervenciones o tratamientos especialmente costosos, previa consulta con la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras, serán atendidas con carácter preferente, pudiendo en estos casos ampliarse la cuantía máxima por acuerdo de la Comisión Paritaria, así como los plazos de devolución.

### **Artículo 55. Revisión salarial.**

1. Los sueldos y remuneraciones de todas las clases establecidas en el presente Convenio tienen el carácter de mínimos.
2. Se acuerda un incremento salarial según lo establecido en los Presupuestos Generales del Estado para cada año.

## **Título III. Representación del personal y acción sindical. Garantías**

### **Artículo 56. Derechos de las personas Representantes**

Legales de los trabajadores y las Trabajadoras.

Las personas componentes de la Representación Legal de los trabajadores y las Trabajadoras o representación unitaria gozan con carácter mínimo de los siguientes derechos:

- a) Sus componentes dispondrán de tiempo retribuido para la realización de las gestiones conducentes a la defensa de los intereses de las personas trabajadoras que representan. El crédito horario mensual a tal efecto será el establecido por la normativa competente, no obstante dichas horas se computarán cuatrimestralmente.
- b) Para la utilización de estas horas se estará a lo dispuesto en el artículo 68.e) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.
- c) Cuando por las funciones desempeñadas por las personas representantes se requiera una sustitución del puesto de trabajo se informará a la Mancomunidad con una antelación mínima de 24 horas. De no realizarse la sustitución, en ningún caso se verá limitada la capacidad de la persona con Representación Legal de los trabajadores y de las Trabajadoras o persona representante unitaria a realizar sus actividades representativas.
- d) La Representación Legal de los trabajadores y las Trabajadoras deberá comunicar a la dirección de la entidad, con al menos 24 horas de antelación, las horas sindicales y motivos genéricos por los que se dispone de las mismas.
- e) No se incluirán en el crédito horario aquellos periodos de tiempo empleados en gestión o reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la Mancomunidad de





Municipios de la Comarca de Écija o el tiempo empleado en las reuniones de negociación del Convenio Colectivo de la entidad.

f) Los miembros de la Representación Legal de los trabajadores y las Trabajadoras gozarán de las garantías y prerrogativas que la legislación laboral les reconoce.

g) Se facilitará a la Representación Legal, en lugar claramente visible de la sede central de la entidad, un tablón de anuncios para que bajo su responsabilidad, lo utilicen como medio difusor de su actividad representativa. Asimismo, se reservará un espacio en la página web de la Mancomunidad que será puesto a disposición de la Representación Legal de los Trabajadores y trabajadoras y las Secciones Sindicales para su uso.

h) Las personas representantes de los trabajadores y trabajadoras tendrán acceso al control horario que se efectúe a las personas trabajadores, a los boletines de cotización a la Seguridad Social, a las liquidaciones de haberes, al calendario laboral, a los Presupuestos Generales de la Mancomunidad y a cuantos documentos afecten a los trabajadores en cuanto a sus condiciones de trabajo. De toda la documentación anteriormente citada se facilitará copia a la Representación Legal de los trabajadores y las Trabajadoras.

i) Las personas representantes de los trabajadores y trabajadoras recibirán toda la información en materia de contratación especificada en la legislación vigente.

#### **Artículo 57. Secciones sindicales.**

En cuanto a la constitución de las Secciones Sindicales se estará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente.

Las personas Delegados Sindicales de las distintas Secciones Sindicales tendrán los mismos derechos que el Convenio Colectivo regula para las personas representantes Legales de los trabajadores y las Trabajadoras.

### **Título IV Acción social. Fondo de ayudas de acción social**

#### **Artículo 58. Objeto y contenido de las ayudas.**

1. La Mancomunidad de Municipios de la Comarca de

Écija aportará anualmente el 1% de la Masa Salarial correspondiente al personal laboral de la entidad que pudiera ser beneficiario de estas ayudas sociales para tal fin, liberando el importe resultante en los Presupuestos anuales de la entidad para cada ejercicio.

2. La gestión de estas ayudas se realizará a través de la Comisión Paritaria, que se reunirá anualmente antes de la elaboración de los Presupuestos de la entidad

para analizar la distribución de las ayudas solicitadas, el importe distribuido por cada trabajador o trabajadora y los conceptos a los cuales se han aplicado, así como para prever la dotación para tales fines en el ejercicio económico siguiente.

3. Al disfrute de estas Ayudas Sociales tendrán derecho todas las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo que se encuentren en situación de servicio activo durante al menos un año de forma continuada, quienes podrán optar por la modalidad de ayuda que mejor se adapte a sus necesidades, siempre que estén referidas a los siguientes conceptos:

- Ayudas de estudios para hijos e hijas de los trabajadores y las trabajadoras.
- Aportaciones a una compañía de sanidad privada.
- Bolsa médico - farmacéutica.
- Otras ayudas sociales que hayan sido previamente aprobadas en la Comisión Paritaria de mutuo acuerdo entre las partes.

4. El importe que cada persona trabajadora con derecho a estas ayudas sociales podrá disponer anualmente por estos conceptos será el resultante de dividir la cantidad establecida en los Presupuestos anuales de la entidad, calculada según lo establecido en el apartado 1 del presente artículo, por el número de trabajadores y trabajadoras con derecho a estas ayudas sociales de acuerdo con lo establecido en el apartado 3 del presente artículo.

#### **Disposición adicional única**

Dentro del respeto a Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en la redacción del presente convenio cualquier referencia al género masculino se entenderá extensiva a ambos géneros.

#### **Disposición transitoria primera**

Los derechos retributivos correspondientes a retribuciones básicas -salario base, trienios y complemento de destino-, resultantes de la primera valoración objetiva de puestos de trabajo que tendrá su concreción en la Plantilla de Personal, se devengarán con carácter retroactivo a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, con cargo a los Presupuestos de la entidad del ejercicio siguiente.

#### **Disposición transitoria segunda**

En caso de que el personal al servicio de la entidad percibiese retribuciones al amparo de la primera valoración objetiva de puestos de trabajo por cuantía inferior a las retribuciones periódicas que viniese percibiendo a la entrada en



vigor del presente Convenio Colectivo, continuará percibiendo las retribuciones periódicas originarias. La diferencia resultante entre las retribuciones periódicas originarias y la resultante de la valoración objetiva de los puestos de trabajo será objeto de compensación con los incrementos anuales que, de conformidad con la aplicación de la Ley de Presupuestos Generales del

Estado se produzcan en sus retribuciones hasta la total compensación de la diferencia.

Écija a 10 de julio de 2009. El Representante de la Entidad

Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Écija,

Manuel Torres Expósito.—El Representante de los y las Trabajadoras de la Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Écija, Miguel Ángel Díaz del Cañizo.—El Secretario,

Daniel Luis Toledano Rodríguez.

