



## CONVENIO COLECTIVO MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS “RIBERA DEL HUELVA” INDICE DE MATERIAS 2009 - 2011

### Capítulo I

#### Artículo 1. Objeto Y Normas Supletorias.

1.1. El presente Convenio, negociado al amparo de la Legislación vigente y los principios generales del Estatuto Básico del Empleado Público, regula las condiciones laborales, sociales y retributivas del personal que bajo relación jurídico laboral presta sus servicios en la Mancomunidad de Municipios “Ribera del Huelva” y establece sus propios sistemas de aplicación.

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

#### Artículo 2. Ámbito Funcional Y Personal.

2.1. Este Convenio se extiende en todo el ámbito de la actividad que la Mancomunidad de Municipios “Ribera del Huelva” realiza en todos sus centros y dependencias actuales, así como en los que pudieran crearse en el futuro y de acuerdo a las competencias establecidas en sus Estatutos; y serán de aplicación a todos los/as trabajadores/as de la misma con régimen jurídico laboral en cualquiera de las modalidades vigentes en cada momento, salvo las excepciones que se indican a continuación:

2.2. Quedan expresamente excluidos del presente Convenio los/as trabajadores/as que se contraten en proyectos financiados por acuerdos INEMSAE-Corporaciones Locales, (PFEA, PIS, etc.) en la medida que están sujetos/as a cualquier otro Convenio Colectivo.

2.3. Del mismo modo quedan expresamente excluidos del presente Convenio los/as trabajadores/as con contrato laboral de duración determinada, dependientes de programas o convenios específicos subvencionados por otras Administraciones Públicas, con independencia de que les pueda ser de aplicación lo establecido en los artículos: 10, 14, 16, 25, 26, 27, 28, 32, 34, 36, 38, 39, 40 Y 41

#### Artículo 3. Ámbito Temporal.

3.1. Este Convenio entrará en vigor el día siguiente de la aprobación por el Pleno de la Mancomunidad, debiendo ser presentado ante la autoridad laboral competente, para su registro en el plazo de 15 días a partir del momento en que



las partes negociadoras lo firmen, de conformidad y a los efectos de lo prevenido en el art. 90 del Estatuto de los Trabajadores.

3.2. El presente Convenio Colectivo tendrá efectos económicos desde el 1 de Enero de 2009 y su vigencia será hasta el 31 de Diciembre de 2011.

3.3. Este Convenio se considerará tácitamente prorrogado, en toda su extensión, por períodos anuales sucesivos, salvo que hubiese denuncia expresa de cualquiera de las partes con un mes de antelación a la fecha de su vencimiento.

3.4. Una vez denunciado o en caso de no denunciarse, y hasta tanto no se logre un Convenio que lo sustituya, continuará en vigor el presente Convenio en todo su articulado, cuyos conceptos económicos variarán en la misma proporción que experimenten las retribuciones de los empleados públicos en las respectivas Leyes de Presupuestos, garantizándose en todo caso el IPC real de cada año. En caso de que este IPC fuese negativo las cantidades económicas del Convenio permanecerán inalterables.

#### **Artículo 4. Comisión Paritaria.**

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

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

4.3. Esta Comisión que se reunirá cuando sea preciso valorar el grado de cumplimiento del Convenio Colectivo, podrá ser convocada por cualquiera de las partes. Se convocará de forma ordinaria con tres días hábiles de antelación y de forma extraordinaria con la antelación suficiente, en ambos casos por escrito, con identificación del orden del día y adjuntando los expedientes necesarios

Las reuniones quedarán reflejadas en las actas correspondientes, que firmarán por duplicado ambas partes. Las actas serán públicas. Y los acuerdos adoptados en el seno de esta Comisión serán vinculantes para ambas partes.

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

#### **Artículo 5. Indivisibilidad Del Convenio.**



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

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

### **Artículo 6. Garantías Personales.**

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

## **Capítulo II**

### **Artículo 7. Organización Del Trabajo.**

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

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

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



En cualquier caso, todo cambio organizativo o adopción de norma siempre estará dentro del marco establecido por la normativa vigente en cada momento, facilitándose a los/as representantes legales de los/as trabajadores/as un organigrama de los servicios y departamentos.

## **Artículo 8. Clasificación Profesional.**

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

8.2. La ordenación de categorías en las que se articula la clasificación, parte del criterio de la titulación académica, en consonancia con el principio de equiparación profesional establecido en este Convenio, con el personal funcionario, siendo aquella la que determina la pertenencia a un grupo profesional u otro y no la distinta especialidad como es usual en las ordenanzas o reglamentaciones de trabajo.

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

Los Grupos profesionales y su correspondiente titulación son los siguientes:

A. Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente.

B. Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico, Formación Profesional de 3er grado o equivalente.

C. Bachiller, Formación Profesional de 2º grado o equivalente.

D. Graduado Escolar, Formación Profesional de leer. Grado o equivalente.

E - Certificado de Escolaridad.

## **Artículo 9. Relación De Puestos De Trabajo.**

9.1. En todo lo concerniente a la elaboración, gestión y modificación de la Relación de Puestos de Trabajo (R.P.T.) de la Mancomunidad se estará a la normativa vigente en la materia y al EBEP para los empleados públicos. Incluirá la enumeración de la totalidad de los puestos existentes, ordenados por centro

gestor, con expresión de:

a/ Denominación y características esenciales. (actividad profesional, funciones, etc.)

b/ Grupo o grupos de clasificación y retribuciones básicas y complementarias asignadas en concordancia a la tabla retributiva de cada año.

c/ Naturaleza.

d/ Requisitos exigidos para su desempeño, méritos, formación específica y sistema de provisión.

e/ Código numérico de identificación.

f/ Situación individualizada (vacante, cubierto definitivo o provisional, o con reserva) y nombre de la persona que lo ocupa.

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

Anualmente la Mancomunidad procederá a actualizar la plantilla orgánica y la RPT y ello con carácter previo a la aprobación de sus presupuestos.

Todo ello en los términos establecidos en el art. 90 y S.S.. de la Ley 7/85, art. 126 y S.S. del R.D. Legislativo 781/1986 y art. 32 de la Ley 9/87 y legislación concordante.

La Relación de Puestos de Trabajo (RPT) es pública.

### **Artículo 10. Registros Administrativos De Personal**

En esta Mancomunidad existirá un Registro de Personal en el que se inscribirá a todo el personal y en el que se anotarán todos los actos que afecten a la vida administrativa del mismo.

En este registro no podrá figurar ningún dato relativo a la raza, religión u opinión o afiliación política o sindical del empleado/da. El/la trabajador/a y su representante legal tendrá libre acceso a su expediente.

## **Capítulo III**

### **Artículo 11. Retribuciones Económicas.**



Las retribuciones básicas y complementarias del personal al servicio de la Mancomunidad son las que se expresan en la Tabla retributiva Anexa al presente Convenio. La ordenación del pago de gastos de personal tiene carácter preferente sobre cualquier otra que deba realizarse con cargo a los correspondientes fondos de la Mancomunidad. El personal será retribuido de acuerdo a los siguientes conceptos:

a) **SUELDO.** El sueldo se corresponderá con el grupo de titulación o categoría profesional al que se pertenezca. Sus cuantías serán negociadas en la Comisión Paritaria por periodos anuales.

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

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

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

Cuando un trabajador cambie de empleo, percibirá la antigüedad en la cuantía asignada al nuevo puesto ocupado.

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

**C) COMPLEMENTO ESPECIFICO:** Es el instrumento establecido para retribuir las condiciones particulares de los puestos de trabajo. Estas condiciones pueden ser las siguientes:

- De especial dificultad técnica: Todos los puestos tienen asignada, al marros, esta condición.
- De responsabilidad: Se asigna a aquellos puestos de trabajo que (ostenten jefatura o una especial responsabilidad.

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

- De penosidad y peligrosidad: Se asigna a aquellos puestos de trabajo que





reúnan alguna de las siguientes circunstancias:

- 1) Realizar su jornada laboral a la intemperie.
- 2) Contacto periódico con sustancias tóxicas, tales como radiaciones, pesticidas, plomo, basuras, estiércoles, pinturas, ácidos, etc.
- 3) Exposición a riesgos físicos y ruidos fuertes o frecuentes.
- 4) Realizar labores de vigilancia o custodia.

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

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

d) **PAGAS EXTRAORDINARIAS:** Serán dos al año y se abonarán cada una de ellas de acuerdo con lo establecido en la normativa laboral competente, en las nóminas de Junio y Diciembre por la totalidad de las retribuciones mensuales antes descritas.

e) **COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD:** Retribuye el especial rendimiento, el interés e iniciativa con que el personal desempeñe su trabajo. La aplicación individualizada de retribuciones por este concepto, así como su distribución por áreas o programas, se realizará mediante la planificación de objetivos y de común acuerdo con la representación legal de los/as trabajadores/as.

Las cantidades que perciba cada trabajador/a por este concepto serán de conocimiento público, tanto de los demás empleados/as de la Mancomunidad como de sus representantes legales. En ningún caso las cuantías asignadas por este Complemento durante un período originarán ningún derecho individual respecto a las valoraciones correspondientes

a períodos sucesivos. No se retribuirá como productividad el ejercicio esporádico, y debidamente justificado, de funciones distintas a las propias del puesto, así como la realización de trabajos de superior categoría, sino en concepto de funciones de categoría superior.

f) **LAS GRATIFICACIONES POR SERVICIOS EXTRAORDINARIOS:** Se regularán por cuanto dispone el artículo 6º del R.D. 861/86 de 25 de Abril.





## **Artículo 12. Incremento De Retribuciones.**

El incremento de retribuciones para los años objeto de la duración del Convenio será el previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, sin menoscabo de los estudios que la Mancomunidad pueda encargar a técnicos competentes para la valoración de los puestos de trabajo, y de los que se puedan suscitar incrementos en las retribuciones presentes o futuras. En todo caso se garantiza como mínimo un incremento equivalente al IPC real de cada año, salvo que éste fuese negativo, en cuyo caso las cuantías permanecerán inalterables.

## **Artículo 13. Trabajos De Superior Categoría.**

13.1. La Mancomunidad podrá designar a trabajadores/as para la realización de trabajos de superior categoría por necesidades del Servicio. De este hecho deberá informarse a los representantes legales de los/as trabajadores/as.

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

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

13.4. Y justo si el período de tiempo de la mencionada situación es superior a seis meses durante un período temporal de dos años, el/la trabajador/a quedará clasificado definitivamente en la nueva categoría profesional que desempeñe, percibiendo la totalidad de las retribuciones de esa nueva categoría profesional.

## **Artículo 14. Indemnizaciones Y Suplidos.**

El personal tendrá derecho a percibir indemnizaciones para resarcirles de los gastos que se vean precisados a realizar por razón del servicio, de conformidad con los conceptos siguientes:

1. Dietas: Cuando al trabajador/a, por razón del servicio, se le encomendara una comisión para cuya realización tuviera que ausentarse de su residencia habitual, percibirá las siguientes indemnizaciones:

-Dieta completa: 40,00 €, si se pernocta fuera de la residencia habitual.

-Media dieta: 20,00 €, caso de pernoctar en el domicilio habitual.

-Alojamiento: los gastos que correspondan, que se justificaran con la presentación de la correspondiente factura.

2. Gastos de desplazamiento: Se abonaran previa presentación de los justificantes de los gastos realizados si se utilizan transportes públicos. En caso de utilizar vehículo propio se abonará a razón de 0,24 € por kilómetro.

Las indemnizaciones se abonarán previa presentación por el/la trabajador/a de la correspondiente liquidación, acompañada de los justificantes pertinentes, que precisara de la conformidad de la Presidencia de la Mancomunidad.

Se pondrán a disposición de el/la trabajador/a cantidades a cuenta, anticipadas, que una vez realizado el servicio o comisión encomendada deberán ser justificadas convenientemente.

### **Artículo 15. Horas Extraordinarias.**

15.1. Tiene la consideración de Hora Extraordinaria cada hora de trabajo realizada fuera de la jornada habitual.

La Mancomunidad, junto con los/as representantes legales de los/as trabajadores/as, expresan su voluntad de suprimir en la medida de lo posible la realización de horas extraordinarias, con el objeto de incrementar las oportunidades de colocación de los/as trabajadores/as en paro forzoso.

15.2. En caso de que por circunstancias imperiosas, se produjera la necesidad, originada por eventos no previsibles ni programables, ausencias imprevistas u otras circunstancias de carácter coyuntural, de realizar horas extraordinarias, su realización requerirá la voluntariedad del/a trabajador/a, así como la autorización de la Presidencia.

15.3. Si surgiera la necesidad de realizar horas extraordinarias, estas, siempre que medie acuerdo con el/la trabajador/a, serán compensadas con descansos, a razón de 1,75 horas por cada hora extraordinaria realizada.

15.4. Si excepcionalmente, y por deseo expreso del/a trabajador/a afectado/a, estas horas hubiera que compensarlas mediante retribución económica, su valoración será igualmente el 175% del valor de la hora normal.

### **Artículo 16. El Recibo Del Salario O Nomina.**

La liquidación o pago del salario se efectuará puntual y documentalmente antes de la finalización del mes. El personal, previa solicitud a la Presidencia de la Mancomunidad, tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.



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

=> Nombre, DNI, categoría, relación jurídica, grupo, fecha de alta, número de trienios reconocidos, número de la Seguridad Social, grupo de cotización y número de registro.

=> Nombre de la Mancomunidad, nombre dei centro de trabajo y domicilio, número de la Seguridad Social de la empresa; número y nombre dei puesto de trabajo que se desempeña.

=> Fecha, período de abono y total de días retribuidos.

=> Todos y cada uno de los conceptos por lo que se percibe la retribución y cuantía.

=> Todos y cada uno de los conceptos por los que (y sobre los que) se efectúe una retención o deducción de haberes, porcentaje y cuantía.

=> Total del salario bruto, total de retenciones y total dei salario neto.

=> Lugar de pago o, en su caso, datos de la domiciliación bancaria.

## **Capítulo IV**

### **Artículo 17. Planes Y Ofertas De Empleo.**

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

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

- Dimensión y estructura de la plantilla de personal que se considere adecuada.
- Medidas que se precisen para adaptar y ajustar la plantilla inicial a la prevista en el Plan.
- Políticas de personal y planes parciales de gestión u operativos derivados de estas previsiones y medidas.
- Medidas y gestión que deben llevarse a cabo en materia de formación, promoción, etc.





- Previsiones y medidas para transformar el empleo temporal en fijo.
- Se coordinará la política de empleo con la Formación y la Promoción Profesional.
- Los planes de empleo se entregarán a la representación legal de los/as trabajadores/as con una antelación de 30 días a su puesta en marcha.

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

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

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

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

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

17.7. La Mancomunidad informará a los/as representantes legales de los/as trabajadores/as firmantes del presente Convenio, de los servicios realizados para la Mancomunidad por personas físicas y/o jurídicas, que supongan la realización de actividades que pudieran ser desempeñadas por el personal fijo de la misma.

17.8. La Mancomunidad aplicará en su ámbito la Ley 2/1.991 sobre derechos de información a los/as representantes legales de los/as trabajadores/as en materia de contratación extendiéndola al personal de empleo interino y se elaborará anualmente una estadística de empleo interino y eventual que se les facilitará.

17.9. La Mancomunidad deberá informar a la representación legal de los/as trabajadores/as de los proyectos que

vayan a ser realizados o se estén realizando por convenios con la Comunidad Autónoma de Andalucía, el INEM, etc.



## **Artículo 18. Selección Del Personal.**

18.1. Los procedimientos de selección para la provisión de puestos, promoción profesional, cursos de formación o acceso; se realizarán mediante convocatoria pública y bajo los principios de igualdad, mérito y capacidad. El sistema de selección de personal será el de concurso de méritos. En las pruebas a realizar, se garantizará el anonimato de los aspirantes.

18.2. Se garantiza la presencia de un/a representante legal de los trabajadores/as, con voz y con voto, en todos los tribunales y comisiones de valoración encargados de resolver las convocatorias de selección tanto para el acceso de personal fijo o temporal, como para la provisión de puestos de trabajo, promoción interna y participación en cursos de formación organizados en la Mancomunidad. Este representante legal de los trabajadores/as deberá estar en posesión de la titulación o especialización igual o superior a la exigida para el acceso a la plaza convocada, caso contrario podrá participar con voz pero sin voto.

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

## **Artículo 19. Provisión De Puestos De Trabajo.**

19.1. Los puestos de trabajo se proveerán mediante negociación con la representación legal de los trabajadores/as y de acuerdo con los procedimientos de concurso de méritos, que es el sistema normal de provisión, de conformidad con lo que dispongan las RPTs.

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

Temporalmente podrán ser cubiertos mediante comisión de servicios y adscripción provisional, en los supuestos previstos en el presente Convenio, conforme a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

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

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

La provisión de los puestos de trabajo que impliquen mando o aquellos otros que, por su contenido o condiciones específicas, se distingan de los restantes puestos de trabajo, se realizará mediante concurso específico, que constará de dos fases, en una primera se valorarán los méritos y en la segunda se podrá optar entre una



memoria o una entrevista personal, según lo regulado en el Art. 45 del RD. 364/1995, de 10 de Marzo.

El personal de la Mancomunidad deberá permanecer un mínimo de 2 años en cada puesto de trabajo para poder participar en los concursos de provisión regulados en el presente apartado.

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

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

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

### **Artículo 20. Promoción Profesional.**

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

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

20.3. A los efectos de promoción profesional el ascenso se efectuará, en todo caso, mediante Promoción Interna, por el sistema de concurso o de concurso-oposición con sujeción a los principios de igualdad, mérito y capacidad,

entre los/as trabajadores/as fijos que posean los requisitos señalados para el -puesto, conforme a la RPT, así como una antigüedad de, al menos, 2 años en el grupo que pertenezcan.

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

a) Cuando se viniere realizando trabajos de una Categoría superior durante un período superior a seis meses continuados.

b) Mediante el sistema de Concurso, cuando se tuviera una antigüedad de, al menos, diez años.





c) Mediante el sistema de Concurso, cuando se tuviera una antigüedad de, al menos, cinco años y se superase un Curso de Formación específico, al que se accedería por criterios objetivos determinados por la Comisión Paritaria.

d) Mediante el sistema de concurso-oposición para promocionar a un grupo superior, se aplicarán los criterios establecidos en los apartados y c). estableciéndose, asimismo, que los aspirantes deberán realizar, además, una prueba de aptitud sobre el trabajo a desarrollar en la plaza o puesto a ocupar.

20.5. La adscripción de los/as trabajadores/as a los puestos de trabajo se efectuará con carácter definitivo, de acuerdo con las peticiones de los/as interesados/as y según el orden obtenido en las pruebas de selección.

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

### **Artículo 21. Oferta Pública De Empleo.**

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

a) El ingreso del personal se realizará mediante convocatoria pública y se registrá por las bases de convocatoria respectiva, que se ajustarán en todo caso a lo dispuesto en el EBEP.

b) El sistema de selección será el de concurso, que se establece como de carácter general, concurso-oposición u oposición libre.

Para el personal de nuevo ingreso se realizarán cursos de formación para garantizarles una adecuada adaptación a las funciones asignadas a su puesto de trabajo. Este curso se desarrollará, en todo caso dentro de la jornada laboral.

Durante este período percibirán el 100% de las retribuciones correspondiente al puesto que hayan o vayan a resultar adscritos. Si este curso se realiza fuera del término municipal percibirán las correspondientes dietas por desplazamiento y manutención, en su caso.

c) La adscripción del personal de reciente ingreso a los puestos de trabajo se efectuará, con carácter definitivo, de acuerdo con las peticiones de los interesados, y según el orden obtenido en las pruebas de selección.

### **Artículo 22. Conversión De Plazas Temporales En Fijas.**

22.1. Durante el período de vigencia del presente Convenio se podrá desarrollar un programa de conversión de empleo de carácter temporal en fijo, en aquellos





casos en que las tareas tengan carácter permanente y no coyuntural.

22.2. Para ello, deberá plantearse un Proyecto donde se analice globalmente el empleo en la Mancomunidad.

Este Proyecto deberá formar parte del Plan o de la Oferta Pública de Empleo correspondiente.

22.3. Se integrarán en este Plan a los/as trabajadores/as que vengan prestando sus servicios de forma ininterrumpida por un período igual o superior a tres años, a los cuales la Mancomunidad les reconocerá el carácter fijo de sus contratos.

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

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

### **Artículo 23. Seguimiento De La Contratación.**

23.1. Los contratos laborales serán visados por los/as representantes legales de los/as trabajadores/as a los que se entregará una copia literal o fotocopia de los mismos. Igualmente se informará a la representación legal de los/as trabajadores/as de las prórrogas o ceses que se produzcan.

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

### **Artículo 24. Garantías De Empleo.**

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

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

24.3. De igual forma la empresa objeto de la concesión, desde el momento en que

ésta se haga cargo de los/ as trabajadores/as cedidos/as por la Mancomunidad, les conservará todos los derechos que éstos/as posean en ese momento.

24.4. Si a lo largo de la concesión la empresa concesionaria necesitara desprenderse de algún/a trabajador/a (cedido por la Mancomunidad) por alguna causa - excepto despido disciplinario declarado procedente por sentencia firme estela reingresará en la plantilla del Mancomunidad, si en la misma existiera un puesto de trabajo adecuado a su perfil profesional.

### **Artículo 25. Excedencias Y Permisos No Retribuidos**

25.1 La excedencia a la que pueden optar los/as trabajadores/as de esta Mancomunidad según el EBEP, tendrá las siguientes modalidades:

Excedencias voluntarias por interés particular.

- a) Excedencia voluntaria por agrupación familiar.
- b) Excedencias por cuidado de familiares.
- c) Excedencias por razón de violencia de género.

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

25.3 Podrán concederse licencias por asuntos propios. Dichas licencias se concederán sin retribución alguna cuando excedan de 15 días y su duración acumulada no podrá, en ningún caso, exceder de seis meses cada dos años.

La Mancomunidad para cubrir la ausencia de los mismos efectuara contrataciones temporales a partir del primer mes de dicho disfrute.

25.4 En cualquier caso y por acuerdo entre el interesado/a y la Mancomunidad a través de la Presidencia, se podrán conceder por circunstancias especiales otras excedencias y permisos no retribuidos, y de cuyo acuerdo, se pasara copia a la representación legal de los/as trabajadores/as

## **Capitulo V**

### **Artículo 26. Jornada De Trabajo Y Horarios.**

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

26.2. El personal tendrá derecho a los permisos, licencias y vacaciones retribuidas

previstas en la normativa legal vigente y en el presente Convenio Colectivo

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

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

Por cada periodo semanal se tendrá derecho a dos días de descanso consecutivos que con carácter general se establecen en sábados y domingos, salvo el personal adscrito a servicios que por sus características deban prestarse los siete días de la semana

El personal que trabaje de lunes a domingos disfrutará su descanso semanal al menos, en fines de semana alternos.

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

26.6. Los días 24 y 31 de Diciembre y 5 de enero tendrán la consideración de festivos no laborables, al igual que las fiestas fijadas en el calendario laboral oficial. En el supuesto que algunos de estos días coincidan con sábado o domingo, serán compensados con los días que correspondan.

26.7. A efectos de distribución de horarios, se distingue entre el horario laboral de régimen común, que afecta al personal de administración y similar, que será de 08,00 h. a 15,00 h. de lunes a viernes, y los horarios especiales ajustados a las peculiares necesidades de los servicios permanentes, de turnos o exigencias específicas. En este último caso, se negociará un calendario laboral adecuado a las necesidades de dichos servicios específicos.

## **Artículo 27. Vacaciones.**

27.1 - Las vacaciones anuales retribuidas tendrán, una duración de 32 días naturales.

27.2. La Presidencia de la Mancomunidad planificará, previa negociación con los/as representantes legales de los/as trabajadores/as, las vacaciones de acuerdo con los siguientes criterios:

a) Las vacaciones se disfrutarán, preferentemente, en los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre.



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

c) El personal podrá solicitar el fraccionamiento de sus vacaciones, siempre que los servicios lo permitan, en dos periodos, uno de los cuales no podrá ser inferior a siete días.

d) El comienzo y terminación de las vacaciones será forzosamente dentro del año al que correspondan, pudiéndose disfrutar hasta el 20 de Enero del año siguiente solo en el caso de que necesidades del servicio o imposibilidad de otro tipo, ajenas a la voluntad del/a trabajador/a, le hayan impedido disfrutarlas en el año correspondiente.

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

f) Una vez aprobadas las vacaciones, no podrá variarse el tiempo de su disfrute por parte de la Mancomunidad, salvo por causas urgentes e imprevistas, debidamente justificadas y demostradas, debiéndose comunicar y documentar este hecho por escrito.

g) En caso de conflicto de intereses entre los/as trabajadores/as se atenderá a turnos rotativos anuales.

h) Podrán unirse exclusivamente, a las vacaciones las siguientes licencias:

Por matrimonio del/a trabajador/a.

> Por nacimiento o adopción de un hijo.

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

> Por traslado de domicilio.

> Por maternidad.

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

La Mancomunidad, previo informe de la Comisión Paritaria y teniendo presente las circunstancias concurrentes concederá, licencias para posibilitar el descanso efectivo de quienes, dentro del periodo de vacaciones sufrieron ingreso hospitalario o probada inmovilización.

i). Como norma general, no se llamará para la prestación de servicios a los/as





trabajadores/as que se encuentren disfrutando de licencia de vacaciones. No obstante, en el supuesto de que, por ineludibles e inaplazables necesidades

L servicio fueran reclamados/as, dicho/a trabajador/a generará el derecho a disfrutar tres días hábiles por cada día de vacación que tuviera que prestar servicios en la Mancomunidad con interrupción de sus vacaciones.

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

k). La solicitud de vacaciones se hará por escrito al Presidente de la Mancomunidad, con al menos un mes de antelación

a la confección del calendario anual.

l). Si por necesidades del Servicio, y una vez establecidos los turnos de vacaciones, tuviera que cambiarse la fecha prevista para dicho disfrute, se le comunicará al interesado/a con, al menos, quince días de antelación. Aún así, en aquellos casos en que se ocasione perjuicios a los/as trabajadores/as consecuencia de reserva de billetes u otros que pudieran ser demostrados), éstos habrán de ser compensados por la Mancomunidad.

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

## **Artículo 28. Permisos Y Licencias Retribuidos.**

28.1. En los supuestos que se citan los/as trabajadores/as tendrán derecho a las siguientes licencias retribuidas.

Los derechos reconocidos consecuencia de matrimonio, se hacen extensivos a los casos de convivencia de pareja de hecho debidamente acreditados.

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

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



c) Por embarazo y alumbramiento, la empleada tendrá derecho a 18 semanas ininterrumpidas, que podrán distribuir a su conveniencia antes o después del parto, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al mismo.

La trabajadora podrá disponer de cuatro semanas antes del parto a deducir de las anteriores. Este mismo supuesto será de aplicación en caso de adopción plena de un menor de seis años.

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

e) Por cuidado de cada hijo o hija menor de dieciséis meses, el personal tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo con carácter retribuido. \$é podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada en una hora con la misma finalidad. Este permiso podrá disfrutarse en fracciones de media hora al comienzo y al final de la jornada y podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre sin ambos trabajan. En ningún caso se acumularan los periodos de tiempo a que se refiere este punto.

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

g) En caso de enviudar, el/la trabajador/a teniendo hijos menores de 6 años o disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales que no desempeñen actividad retribuida y que estén a su cargo, tendrá derecho a 30 días naturales.

h) Por enfermedad grave, intervención quirúrgica, ingreso hospitalario de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, 5 días hábiles, ampliables sin fuera necesario desplazamiento a otra ciudad.

i) Por traslado de domicilio habitual, 2 días hábiles.

j) Por fallecimiento del cónyuge, padres o hijos, 3 días laborables.

k) Por fallecimiento de abuelos, nietos, hermanos o tíos, 2 día laborables.

l) El/la trabajador/a que curse estudios en Centros Oficiales de Enseñanza tendrá derecho a 4 días laborables antes de los exámenes finales de curso. Este derecho sólo podrá utilizarse dos veces al año. Se podrá solicitar, asimismo, permiso no retribuido para la preparación de exámenes hasta un máximo de 15 días por año.

m) Por exámenes, el día de su realización.



n) Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal: el tiempo indispensable, previa justificación.

ñ) Seis días por asuntos propios. El/la trabajador/a podrá distribuir estos días, dentro del año natural, a su conveniencia sin justificar y sin perjuicio de las necesidades del servicio. El permiso por asuntos propios no podrá acumularse al período vacacional. Si por necesidades del servicio no pudieran disfrutarse estos días dentro del año natural, se dispondrán de ellos necesariamente dentro del mes de enero del siguiente año.

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

## Capítulo VI

### Artículo 29. Formación Y Perfeccionamiento Profesional.

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

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

29.3. La asistencia a estos cursos que previamente tengan la consideración de interés para la Mancomunidad se considerará como de trabajo efectivo. La Mancomunidad dará publicidad a las convocatorias y tramitará las solicitudes de su personal.

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

## Capítulo VII



### **Artículo 30. Prestaciones Sociales.**

La Mancomunidad, junto con los/as representantes legales de los/as trabajadores/as de la misma, realizará un estudio de ayudas sociales para sus trabajadores/as, cónyuges e hijos/as al objeto de incluir dichas ayudas durante la vigencia de este Convenio Colectivo.

Anualmente y antes de la elaboración del Presupuesto de la Mancomunidad se fijará, de acuerdo con los/as representantes legales de los/as trabajadores/as, la cantidad a incluir en dicho Presupuesto para hacer frente al abono de las distintas Ayudas Sociales, en beneficio del personal afectado por el presente Convenio.

### **Artículo 31. Anticipos Reintegrables.**

31.1. Los/as trabajadores/as de la Mancomunidad, con contratos laborales filios, tendrán derecho a percibir como anticipo a cuenta de sus haberes una cantidad de hasta 2.000 €. El plazo de devolución de las mismas será, como máximo de 24 mensualidades.

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

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

### **Artículo 32. Incapacidad Temporal. Licencia Por Enfermedad/Accidente.**

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

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

32.3. Si de dicha revisión resultase la idoneidad del/a trabajador/a para su incorporación al trabajo, pero este optase por continuar de baja, la Mancomunidad dejara de abonarle la parte complementaria del salario que le correspondiera.

### **Artículo 33. Jubilación.**

33.1. La jubilación del personal se producirá al cumplir los 65 años de edad, siempre y cuando cumpla los requisitos mínimos para tener derecho a la prestación por jubilación. En la correspondiente liquidación la Mancomunidad abonará, además de los haberes que corresponda, una mensualidad completa de salario.

33.2. El personal podrá optar por jubilarse voluntariamente en la forma y condiciones establecidas de conformidad con la legalidad vigente. Los trabajadores con 60 años o más y, al menos 15 años de servicio, que soliciten voluntariamente adelantar la fecha de su jubilación percibirían un premio en función de la escala a continuación reseñada.

a) Con 60 años de edad cumplidos: 901'52 € por cada año de servicio prestado con un máximo de 7.212'15 €.

b) Con 61 años de edad cumplidos: 751'27 € por cada año de servicio prestado con un máximo de 4.507'59 €

c) Con 62 años de edad cumplidos: 601'01 € por cada año de servicio prestado con un máximo de 3.245'47 €.

d) Con 63 años de edad cumplidos: 450'76 € por cada año de servicio prestado con un máximo de 1.983'34 €.

e) Con 64 años de edad cumplidos: 300'51 € por cada año de servicio prestado con un máximo de 961'62 €.

33.3. La Mancomunidad realizará las previsiones de jubilación con un año de antelación informando de ello a los/as representantes legales de los/as trabajadores/as, con el objeto de planificar la cobertura de las futuras vacantes.

33.4. El/la trabajador/a tendrá derecho a la jubilación parcial de conformidad con lo establecido en las disposiciones y normas legales que regulan dicho derecho.

33.5. Los trabajadores que cusen baja en el servicio activo por invalidez permanente, total y absoluta, percibirán la cantidad de 15.000,00 € como compensación. La Mancomunidad contratara una póliza de seguro para atender esta contingencia.

## Capítulo VIII

### Artículo 34. Salud Laboral.

34.1. El personal tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como el correlativo



deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopte legal y reglamentariamente y en concreto a:

- a)- Conocer de forma detallada y concreta los riesgos a que está expuesto en su centro de trabajo, así como a las evaluaciones de este riesgo y las medidas preventivas para evitarlo.
- b)- Paralizar su trabajo, si considera que se encuentra expuesto a un riesgo grave inminente y no cuenta con la protección adecuada, comunicándolo inmediatamente al responsable del servicio y a los/as Delegados/as de Prevención.
- c)- Una vigilancia de su salud dirigida a detectar a tiempo, posibles daños originados por los riesgos a que esté expuesto.
- d)- Un mínimo de 25 horas al año de formación en salud laboral en tiempo computable como horas de trabajo.
- e)- Beneficiarse de reducciones de la jornada laboral o de edad de jubilación cuando se encuentren expuestos a sistemas de trabajos perjudiciales o tóxicos, siempre que no se consigna una adecuada prevención.

34.2. La Mancomunidad deberá:

- a)- Promover, formular y aplicar una adecuada política de seguridad e higiene en sus centros de trabajo, así como facilitar la participación de los/as trabajadores/as en la misma y a garantizar una formación adecuada y práctica en estas

materias a los/as trabajadores/as de nuevo acceso, o cuando cambien de puesto de trabajo y deban aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgos para el/la propio/a trabajador/a, sus compañeros/as o terceros/as. El/la trabajador/a está obligado/a a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren durante o fuera de la jornada de trabajo, compensando en el último caso en tiempo libre.

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

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

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



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

### **Artículo 35. Los/As Delegados/As De Prevención**

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

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

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

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

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

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

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

g)- Informar y promover formación a los/as trabajadores/as

h)- Paralizar las actividades cuando aprecie la existencia de un riesgo grave e inminente. Dando comunicación inmediata

al Presidente de la Mancomunidad.

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

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

### **Artículo 36. Reconocimiento Médico.**

36.1. Anualmente se realizará un reconocimiento médico al personal, con carácter



voluntario que, en todo caso, tendrá en cuenta fundamentalmente las características del puesto de trabajo que ocupe el/la trabajador/a.

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

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

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

### **Artículo 37. Material Y Vestuario De Trabajo.**

37.1. En aquellos servicios que así lo requieran, la Mancomunidad facilitará el material y vestuario de trabajo adecuado e indispensable para el buen funcionamiento de los distintos servicios, al menos, dos veces al año (primavera y otoño). Igualmente, se facilitará ropa y calzado impermeable al personal que habitualmente deba realizar su trabajo a la intemperie.

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

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

### **Artículo 38. Régimen Disciplinario.**

38.1. El personal podrá ser sancionado por la Mancomunidad como consecuencia de incumplimientos laborales, de acuerdo con la tipificación de faltas y gradación de sanciones legalmente establecidas para cada caso, de acuerdo a lo establecido legalmente.

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

38.3. Transcurrido dicho plazo se dictará resolución imponiendo la sanción que proceda o sobreseyendo el expediente en el plazo de otros siete días, esta



resolución se notificará al interesado/a con expresión de los recursos que quepan contra la misma y plazos para interponerlos.

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

## **Capítulo IX. Derechos Sindicales**

### **Artículo 39. Información Sindical.**

Se garantiza el acceso de los/as representantes legales de los/as trabajadores/as a todos los expedientes relacionados con los asuntos de personal. Asimismo, se les facilitará copia de los presupuestos anuales de la Mancomunidad, normativa de desarrollo y modificaciones de crédito, actas y órdenes del día de las Sesiones ordinarias y extraordinarias de la Mancomunidad en todo aquello que pueda afectar directa o indirectamente al personal a su 'servicio, ejemplar de la nómina mensual de los/as trabajadores/as, copia de los acuerdos o resoluciones adoptados en materia de personal, así como todos aquellos documentos que puedan afectar al personal incluido en el presente Convenio Colectivo.

### **Artículo 40. Tablón De Anuncios.**

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

### **Artículo 41. Garantías Sindicales.**

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

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

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





d). Cuando por las funciones desempeñadas, los/as representantes legales de los/as trabajadores/as requieran ausentarse del puesto de trabajo, con uso del Crédito de Horas, deberá comunicarlo al Presidente de la Mancomunidad con una antelación mínima de 48 horas. En ningún caso podrá limitarse el derecho del/a trabajador/a a realizar sus actividades representativas, salvo en situaciones de emergencia o catástrofe.

e). Los/as trabajadores/as 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/as, al que se le remitirá un listado mensual con las retenciones efectuadas.

f). En el supuesto de incoación de expediente disciplinario a algún/a trabajador/a, éste/a tendrá derecho a que se dé audiencia en el mismo a su /Presentante legal.

g). La Mancomunidad facilitará el derecho de reunión de los/as trabajadores/as durante la jornada laboral, a este efecto se dispondrán de 20 horas anuales por el conjunto de los/as trabajadores/as para las reuniones o las asambleas convocadas por los/as representantes legales de los/as trabajadores/as, quienes garantizarán tanto el orden debido en las mismas, así como que los servicios no queden desasistidos.

### **Disposición Transitoria**

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

### **Disposiciones Adicionales**

1. Cuando en el presente Convenio se hace referencia a relación de consanguinidad de los/as trabajadores/as, dicho vínculo ha de entenderse extensiva al parentesco por afinidad.

2. Se entenderá por cónyuge a la persona con la que el/la trabajador/a se halle ligado/a por vínculo legal o por análoga relación, acreditado por un certificado de convivencia, a los afectos oportunos.





3. A los efectos del presente Convenio, por disminuido físico, psíquico o sensorial se entenderá a toda persona que reúna los requisitos contenidos en el R.D. 383/1984 de 1 de Febrero y O.M. de 8 de Marzo de 1994 o normas que la sustituyan.

4. El concepto de antigüedad se reconocerá a todos/as los/as trabajadores/as de la Mancomunidad, a los/as que le sea de aplicación el presente convenio, desde el momento de su ingreso en la misma.

### Disposiciones Finales

PRIMERA: Todos los derechos y beneficios regulados en el presente ,Convenio podrán ser solicitados por el personal, con suficiente antelación, mediante petición escrita dirigida al Presidente de la Mancomunidad, la ausencia cíc contestación expresa en un período no superior a 15 días naturales supondrá automáticamente el reconocimiento de lo solicitado.

SEGUNDA: Todos y cada uno de los conceptos reflejados en este Convenio, se verán beneficiados por aquella Ley que los mejore, así como por la Ley Orgánica de 22 de Marzo según BOE N° 71 DE 23 DE MARZO DE 2007, por la que se aprueba la Ley de Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres.

ANEXO AL CONVENIO COLECTIVO DE LA MANCOMUNIDAD DE  
MUNICIPIOS RIBERA DEL HUELVA  
TABLA SALARIAL AÑO 2009

PLAZA	CLASF. PROFESIONAL GRUPO	SUELDO	ANTIGÜEDAD Impte. Trienio	COMPLEMENTO ESPECIFICO
Administrativo/a	C	829,91 €	26,75 €	340,11 €
Aux. Admittvo/a.	D	753,18€	17,88€	186,00€

