



## CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DE LA MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DE LA COMARCA DE BAZA

### Capítulo I. Disposiciones generales

#### Artículo 1. **Ámbito funcional.**

El presente Convenio regula y establece las normas por las que se rigen las retribuciones y demás condiciones de trabajo del Personal Laboral que presta sus servicios en cualquier centro o servicio dependiente directamente de la Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Baza.

#### Artículo 2. **Ámbito personal.**

1. El presente Convenio afecta a los/las empleados/as adscritos a la plantilla de la Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Baza, asimismo al personal contratado al amparo de las distintas modalidades contractuales de forma temporal a excepción de aquellos artículos en los cuales vengan expresamente excluidos.

2. Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio:

a) Las recogidas en el art. 1.3 del E.T.

b) El personal de alta dirección, bien sometido a la relación especial de trabajo de esta naturaleza o bajo la condición de habitual o de confianza vinculado por una relación de carácter administrativo. Este personal quedará sometido a las disposiciones que regulen sus relaciones, así como a lo acordado en sus respectivos contratos o nombramientos.

c) El personal contratado cuya relación se formalice expresamente fuera del Convenio al amparo del artículo 2 del Estatuto de los/las Trabajadores/as.

d) El personal que disfrute de cualquiera de las becas concedidas por esta Mancomunidad o por otra Administración.

e) El personal con cargo a los Fondos del Plan de Empleo Rural y en general, cualquier otro que se contrate en virtud de programas específicos de política de empleo que pueda concertar esta Corporación.

f) Los/Las alumnos/as-trabajadores/as de las Escuelas Taller y cualesquiera otros trabajadores que se contraten dentro de programas de Formación Profesional desarrollados por la Mancomunidad de municipios de la Comarca de Baza, ya sea a iniciativa propia, o en colaboración con otra Administración.



g) El personal contratado temporalmente en virtud de convenios de colaboración suscritos por la Mancomunidad, la Junta de Andalucía, la Administración del Estado, para programas europeos cuando dichas Administraciones subvencionen con sus fondos los gastos de personal. No obstante la Corporación podrá acordar en cada caso a instancias de la CIV la aplicación del presente convenio al citado personal. Solamente estarán excluidos en cuanto a percepciones económicas, que se registrarán por los respectivos convenios firmados con otras administraciones.

### **Artículo 3. Ámbito temporal.**

El presente Convenio entrará en vigor a partir del 1 de enero del 2007 y durará hasta el día 31 de diciembre de 2009.

### **Artículo 4. Denuncia y prórroga.**

1. Por cualquiera de las partes firmantes del presente convenio, podrá pedirse mediante denuncia notificada por escrito a la otra, la revisión del mismo, con una antelación mínima de dos meses al vencimiento del plazo de vigencia, y en su caso, del vencimiento de cualquiera de las prórrogas si las hubiere.

2. De no producirse la denuncia en el plazo establecido en el párrafo anterior, el convenio se considerará tácitamente prorrogado por periodos anuales completos.

3. Si denunciado y expirado el presente Convenio, las partes no hubiesen llegado a un acuerdo para la firma de otro, o las negociaciones se prolongasen por un plazo que excediera la vigencia del actualmente en vigor este se entenderá prorrogado en su totalidad, hasta la finalización de las negociaciones, sin perjuicio de lo que el nuevo convenio determine respecto a su retroactividad. Durante las prórrogas se mantendrán las condiciones establecidas.

### **Artículo 5. Representación.**

Se entiende como representación legal colectiva del personal laboral al Delegado de Personal, de acuerdo con lo establecido legalmente.

### **Artículo 6. Absorción y condiciones más beneficiosas.**

Las condiciones económicas o salariales y de toda índole pactadas en este Convenio forman un todo orgánico y sustituirán, compensarán y absorberán en cómputo anual y global a todas las ya existentes a 31 de diciembre de 2006, cualesquiera que sea su naturaleza, origen o denominación de las mismas, sin perjuicio en todo momento, de la aplicación de cualquier disposición legal que en su conjunto pudiera tener efectos más favorables.

### **Artículo 7. Normas supletorias.**



En lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores y demás legislación vigente

## **Capítulo II. Comisión mixta paritaria de seguimiento**

### **Artículo 8. Comisión de interpretación y vigilancia.**

1. Para examinar y resolver cuantas cuestiones se deriven de la interpretación, vigilancia y aplicación de este Acuerdo, se crea una Comisión de Interpretación y Vigilancia.
2. La Comisión estará compuesta por dos representantes de los trabajadores en función a la participación de los sindicatos en los órganos de representación de personal. La Corporación municipal estará representada por dos miembros designados por el órgano correspondiente. Actuará como Presidente de la Comisión el Presidente o miembro de la Junta de Gobierno Local en quien delegue.
3. La Comisión contara con un secretario, con voz y sin voto. La nominación de sus miembros será estable, no pudiendo asistir otros que no tengan el citado nombramiento. Asimismo, se nombrarán tantos suplentes como miembros.
4. La Corporación Municipal, y cada una de las centrales sindicales presentes en la Comisión podrán ser asistidos en las reuniones por un Asesor cada uno de ellos.
5. Competencias de la Comisión:
  - a) Interpretación de la totalidad del articulado del Convenio.
  - b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
  - c) Facultad de conciliación y nombramiento de árbitros, de acuerdo con el procedimiento de solución de conflictos colectivos.
  - d) Proponer la subsanación de los posibles errores de clasificación profesional, catalogación, y cálculo en las tablas de retribuciones.

### **Artículo 9. Adopción de acuerdos y carácter vinculante.**

1. Para la adopción de acuerdos se requerirá una mayoría del 60% de los representantes de derecho de la parte social. El voto de cada representante de las fuerzas sindicales presentes será ponderado en relación con la representación en el Comité de empresa.
2. Los acuerdos adoptados se recogerán en actas, vinculando a ambas partes en los mismos términos que el presente Convenio, al cual se anexionará y se



publicarán en el Tablón de anuncios de esta Entidad Local por un período máximo de diez días.

3. Las reuniones de la Comisión, serán a petición de cualquiera de las partes, previo orden del día, solicitándose a la Presidencia de la Comisión con una antelación mínima de 72 horas. Sin una de las partes no acude, se entenderá por intentada la conciliación, quedando abierto el procedimiento ordinario de conflicto colectivo.

4. Los acuerdos se tomarán por unanimidad y en caso de discrepancias se acudirán al SERCLA.

### **Capítulo III: Organización del trabajo y relaciones de puestos de trabajo**

#### **Artículo 10. Organización del trabajo.**

Conforme a la legislación vigente la organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Corporación, sin perjuicio de la obligación de la Administración de informar y negociar, en su caso, en todo lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo a los representantes legítimos de los/las trabajadores/as sobre las condiciones de empleo de los mismos.

#### **Artículo 11. Relaciones de puestos de trabajo**

1. La Administración Municipal, previa información a los representantes sindicales, establecerá el número, denominación, características de los puestos de trabajo y requisitos exigidos para su desempeño del personal laboral.

2. La Corporación negociará con los representantes sindicales, los aspectos retributivos, formas de acceso y perfil de los puestos incluidos en las relaciones de puestos de trabajo, así como el resto de las condiciones de empleo de los mismos, sin perjuicio de las competencias atribuidas por Ley a la Asamblea General de la Corporación.

3. Los puestos de trabajo se clasifican en 30 niveles de complemento. Todo el personal de la plantilla incluida en el ámbito de aplicación de este Convenio poseerá un complemento de categoría correspondiente a alguno de los niveles en los que se clasifiquen los puestos de trabajo, que como mínimo serán los siguientes:

Grupos	Mínimo Complemento Categoría	Máximo Complemento Categoría
A	22	30
B	18	26
C	14	22
D	12	18
E	10	14



4. El completo de categoría se adquiere con el desempeño de uno o más puesto de trabajo del nivel correspondiente durante dos años continuados o tres con interrupción. Si durante el tiempo en el que el trabajador desempeñe un puesto de trabajo se modificase el nivel del mismo, el de desempeño se computara con el nivel más alto en que dicho puesto hubiese estado clasificado. No obstante lo anterior, el personal que tenga un puesto de trabajo superior en dos niveles al correspondiente a su completo de categoría consolidara cada dos años de servicios continuados el complemento de categoría en dos niveles a los que posea, sin que en ningún caso puede superar el correspondiente al del puesto desempeñado.

5. La consolidación del complemento, comporta la percepción del complemento de categoría correspondiente al mismo con independencia del puesto de trabajo que se desempeñe.

### **Artículo 12. Reorganización y reestructuración.**

1. Las partes, reconociendo la capacidad auto-organizativa de la Administración, coinciden en introducir los cambios necesarios que puedan suponer innovaciones que afecten a las condiciones de empleo del personal para la mejora en la gestión que respondan a criterios de calidad, eficiencia y eficacia.

2. La modificación organizativa tendrá el siguiente tratamiento:

a) La Administración negociará, previamente con los representantes sindicales, de los proyectos de cambios organizativos que impliquen transformaciones de determinados servicios municipales, sin perjuicio de las competencias atribuidas por Ley al Pleno de la Corporación.

b) En la fase de elaboración de proyectos que afecten al marco jurídico de la prestación del servicio o reasignación de efectivos, la Administración consultará con las organizaciones representativas sobre la repercusión que tales procesos tengan en las condiciones de trabajo del personal afectado.

c) La Mancomunidad se compromete a dimensionar adecuadamente los efectivos de personal y en hacer un estudio, valoración y adecuación retributiva de las funciones y tareas de los puestos de trabajo de los trabajadores al servicio de la Corporación que queda plasmada en la Relación de Puestos de Trabajo de esta Entidad.

### **Artículo 13. Ascenso a puestos de trabajo del nivel superior.**

1. Se realizara teniendo en cuenta la formación, méritos y antigüedad del trabajador en la Mancomunidad, el concurso será el sistema normal de ascenso de niveles de superior categoría del trabajo desarrollado





2. El trabajador, en función del trabajo desarrollado podrá tener derecho a una promoción económica.

#### **Artículo 14. Movilidad funcional.**

1. Se reconoce en este convenio de conformidad con la legislación vigente, el derecho al cargo y categoría profesional del personal al servicio de la misma, sin perjuicio de su adscripción a unos y otros puestos de trabajo efectuada por órgano competente.

2. La Corporación, en situaciones en las que se considere necesario, adscribirá a otro puesto de trabajo, de inferior, superior, o igual categoría ya sea a petición del interesado o por decisión de la Mancomunidad previo el correspondiente dictamen emitido por el Comité de Salud Laboral y en su defecto por la Comisión de Interpretación y Vigilancia y propuesta de los facultativos médicos de los servicios de prevención a aquéllos/as trabajadores/as que por edad u otras razones tengan disminuidas sus capacidades para realizar las tareas inherentes a su puesto de trabajo. Se requerirá para ello informe del médico de la empresa, solicitando asimismo informe al comité de salud laboral.

3. La movilidad funcional entre puestos tipo, de igual grupo, se realizará respetándose la categoría profesional, titulación, y retribuciones personales consolidadas, y entre los puestos de trabajo que correspondan a la categoría profesional del trabajador.

#### **Artículo 15. Remoción de puestos de trabajo.**

1. La remoción de puestos de trabajo al que se accede por concurso, será posible por causas sobrevenidas, en dos supuestos

\* Alteración en el contenido del puesto, en la R.P.T., que modifique los supuestos que sirvieron de base a la convocatoria.

\*La falta de capacidad para su desempeño, manifestada a través de rendimiento insuficiente, y que impida realizar con eficacia las funciones atribuidas al puesto, que no comporte inhibición.

1. El empleado en que concurran estas circunstancias, se le tendrá que atribuir el desempeño provisional de un puesto correspondiente a su cuerpo y escala, no inferior en dos niveles al de su complemento de categoría, con efectos desde el día siguiente al cese.

2. La remoción en puestos de libre designación, que así vengan descritos por la R.P.T., se harán libremente por el órgano que le nombró, comunicándole por





escrito el cese, sin que el desempeño de dicho puesto por el trabajador adquiera derecho alguno a continuar en el mismo, salvo que concurra desviación de poder.

3. Para el personal que acceda a un puesto de trabajo por el procedimiento de concurso, la remoción se efectuará previo expediente contradictorio mediante resolución motivada del órgano que realizó el nombramiento y oído el Comité de Empresa.

## Capítulo IV. Retribuciones

### Artículo 16. Conceptos retributivos.

Incremento de retribuciones para el año 2007.

Con efectos de 1 de enero del año 2007, las retribuciones del personal laboral al servicio de la Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Baza, experimentarán un incremento global del 2% con respecto al año 2006, de acuerdo con lo establecido en la Ley 42/2006 de 28 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007.

Este incremento se calculará en términos de homogeneidad para los dos períodos de comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo.

Lo dispuesto en el apartado anterior debe entenderse sin perjuicio de las adecuaciones retributivas que, con carácter singular y excepcional, resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, por la variación del número de efectivos asignados a cada programa o por el grado de consecución de los objetivos fijados al mismo.

1. Las retribuciones del personal afectado por este Convenio está compuesto de retribuciones básicas y complementarias.

2. Son retribuciones básicas:

a) Salario Base, Es la parte de retribución fijada para la jornada de trabajo correspondiente en función del grupo profesional de pertenencia, que se percibe en doce mensualidades.

b) Antigüedad, consistente en una cantidad igual para cada grupo de clasificación por cada tres años de servicio en el grupo en que esté encuadrado el trabajador, según el valor que se establezca en la mencionada Ley de Presupuestos Generales del Estado cuyo pago se hará efectivo el día de cumplimiento, de forma proporcional en la nómina del mes. Este complemento sólo se aplicará al personal laboral fijo.



c) Las pagas extraordinarias, los trabajadores acogidos a este Convenio percibirán dos gratificaciones extraordinarias por importe cada una de ellas de una mensualidad de salario base, más la antigüedad, así como el 100% del complemento de categoría mensual y la adicional del complemento del puesto de trabajo según especifica la Ley de Presupuestos que perciba el trabajador y se devengarán en los meses de junio y diciembre.

A efectos del cómputo del pago de estas gratificaciones se entiende que la de junio retribuye el período anterior de servicios comprendidos entre el día 1 de diciembre y el día 31 de mayo y la correspondiente a diciembre el comprendido entre el 1 de junio y 30 de noviembre.

Al trabajador/a que haya ingresado en el transcurso del año o cesado antes del devengo se le abonará la gratificación extraordinaria proporcionalmente al tiempo de servicios prestados del semestre de que se trate.

3. Son retribuciones complementarias aquellas cuyo devengo no generará derecho alguno en cuanto al mantenimiento de los mismos si dejaran de realizarse las funciones del correspondiente puesto por lo que su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado o de la permanencia de las condiciones particulares indicadas según la Relación de Puestos de Trabajo. Se concretan en:

a) El complemento de categoría es el correspondiente al nivel del puesto que se desempeña.

Los trabajadores tendrán derecho al Complemento de Categoría económica consolidada con independencia del nivel del puesto de trabajo que desempeñen cuando el nivel de Complemento de Categoría de dicho puesto sea inferior. En caso contrario percibirán el Complemento salarial fijado en la Relación de Puestos de Trabajo de Personal Laboral para cada puesto de trabajo.

b) Complementos de Puesto de Trabajo Son aquellos complementos de índole funcional, vinculados al puesto de trabajo por estar destinados a retribuir bien las condiciones particulares de los puestos o bien la realización del trabajo en un horario o jornada para el que así se establezca. Este Complemento se desglosa a su vez en:

- "Grado de Contenido de Puesto" (GCP) que se divide en treinta niveles y que comprende los factores legales de:

- Responsabilidad

- Especial dificultad técnica

- Dedicación





-Incompatibilidad

-"Condiciones de Trabajo" (CT) que se divide en siete niveles y que comprende los factores de:

-Disponibilidad

-Turnicidad

-Penosidad El contenido económico de cada nivel se refleja en el anexo II de este Convenio.

c) Incentivo de Productividad, destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria, el interés e iniciativa en el desempeño de su puesto. La apreciación de la productividad deberá de realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo. En ningún caso las cuantías asignadas al complemento de productividad, originarán ningún tipo de derecho individual. Este incentivo se aplicará siempre que cumplan con los requisitos señalados al personal laboral eventual con una antigüedad al menos de doce meses prestando sus servicios en la Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Baza. Se acuerda asimismo que una vez aprobados los criterios de asignación del complemento retributivo de incentivo a la productividad en el mes de noviembre, se acuerde la asignación individualizada de dicho complemento en el mes siguiente, es decir, diciembre, siempre que las circunstancias del servicio lo permitan.

d) Horas Extraordinarias: en ningún caso pueden ser fijas en sus cuantías ni periódicas en su devengo y habrán de responder a servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal de trabajo, por motivos de urgente e inaplazable necesidad.

Estos servicios se compensarán primordialmente en dinero. Si el trabajador lo solicita y las necesidades del servicio lo permiten se compensarán con tiempo de descanso.

Se abonará en dinero atendiendo a las siguientes cuantías a partir del día 1 de enero de 2007, que se incrementarán anualmente conforme al I.P.C. correspondiente.

Grupo	Importe
A	23 euros
B	21 euros
C	19 euros
D	17 euros
E	15 euros



Se compensará por tiempo de descanso y siempre que la organización del trabajo lo permita, en la siguiente proporción:

-Dos horas de descanso por hora de trabajo.

El tiempo de trabajo extraordinario compensado por descanso podrá ser disfrutado cuando el trabajador lo solicite y el servicio lo permita, con un margen de tres meses.

### **Artículo 17. Indemnizaciones por razón de servicio.**

1. El trabajador tendrá derecho a percibir, en su caso, las indemnizaciones cuyo objeto sea resarcirle de los gastos de desplazamiento, alojamiento y manutención que se vea precisado a realizar cuando, en comisión de servicio y por orden superior, tenga que efectuar viajes a lugares distintos al de su trabajo habitual de acuerdo con las normas establecidas para la Función Pública.

2. Se percibirá asimismo indemnizaciones por asistencia a Tribunales, de pruebas selectivas, las cuales serán calculadas de acuerdo con la normativa de Función Pública.

### **Artículo 18. Complemento en caso de incapacidad temporal.**

1. El personal laboral afectado por este Convenio, durante el periodo de incapacidad laboral transitoria, percibirá el 100% de sus retribuciones durante los tres primeros meses. El resto según ley.

2. A estos efectos, la empresa podrá someter a sus trabajadores a reconocimiento de otro facultativo para realizar el seguimiento del proceso de baja médica dictada por el Médico de la seguridad Social. En caso de discrepancia entre facultativos, se elevará a criterio de la Inspección Médica.

La negativa a someterse a dicho reconocimiento, daría lugar a la pérdida del complemento que abona la Mancomunidad.

### **Artículo 19. Anticipos.**

1. Los/Las trabajadores/as de esta Mancomunidad tendrán derecho a solicitar un anticipo, siempre que el total no exceda de 1800 euros. Igualmente, se podrán solicitar anticipos por el valor de una o dos mensualidades de Salario Base más Antigüedad. El importe de los mencionados anticipos, será reintegrable en 6, 12, 18 ó 24 mensualidades. A tal efecto, se consignará en los presupuestos ordinarios un crédito, en una partida que se denominará "ANTICIPOS REINTEGRABLES A LOS EMPLEADOS MUNICIPALES". Dicha partida será ampliable en una suma igual a los reintegros que se recauden mensualmente mediante retención en las nóminas por devolución de los anticipos concedidos.



2. No podrá solicitarse un nuevo anticipo hasta saldar el anterior.

### **Artículo 20. Deducción de retribuciones.**

1. La diferencia, en cómputo mensual, entre la jornada reglamentaria de trabajo y la efectivamente realizada por el empleado dará lugar, salvo justificaciones, a la correspondiente deducción proporcional de haberes.

2. Para el cálculo del valor hora aplicable a dicha deducción, se tomará como base la totalidad de las retribuciones íntegras mensuales que perciba el empleado dividida por 30 y, a su vez, este resultado por el número de horas que el trabajador tenga obligación de cumplir, de media, cada día.

### **Artículo 21. Reconocimiento de servicios previos.**

La Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Baza reconocerá, previa petición del interesado, la totalidad de los servicios indistintamente prestados por el trabajador municipal en cualquier de las Administraciones Públicas, anteriores a su ingreso o reingreso en la correspondiente plaza de plantilla.

### **Artículo 22. Trabajos de superior categoría.**

1. La Corporación municipal, en caso de eventual necesidad, podrá destinar al personal a la realización de trabajos de superior categoría profesional a la suya, reintegrándose el empleado a su antiguo puesto al cesar la causa que motivare al cambio.

2. Cuando con carácter provisional sea necesario encomendar funciones de superior categoría o responsabilidad a la que se tiene, las retribuciones complementarias que le sean aplicables se le otorgaran arbitrando las modificaciones presupuestarias, dando cuenta de ello a los representantes sindicales.

3. En ningún caso la realización de trabajos de superior categoría supondrá la consolidación definitiva de esta quedando el acceso a la misma sometido a los correspondientes sistemas de promoción regulados por este convenio y por la Ley.

### **Artículo 23. Revisión salarial y cláusulas de garantía salarial.**

Las retribuciones del personal afectado por este convenio, se revisarán anualmente en el porcentaje que establezca la L.P.G.E.,

## **Capítulo V. Ingreso**

### **Artículo 24. Principios aplicables a la selección de personal.**

1. El ingreso del personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio, se



realizará previa oferta pública de empleo y a través del sistema de oposición libre, concurso o concurso-oposición, en los que se garanticen, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, objetividad, mérito y capacidad, así como el de publicidad. Cuando las plazas vacantes de personal laboral fijo ocupadas por personal laboral eventual durante un mínimo de tres años vayan a ser cubiertas con personal laboral fijo, el sistema de selección (concurso- concurso-oposición u oposición libre) a elegir por la Corporación, será el mismo para todas las convocatorias.

2. A estos efectos, las plazas determinadas, por necesidades permanentes serán cubiertas por el personal fijo de la plantilla, y las plazas de necesidades eventuales o temporales se cubrirán mediante las fórmulas contractuales según la legislación vigente, pudiéndose optar por aquella fórmula contractual que se considere más idónea entre las existentes, entre otras, para esa Entidad se considerará:

a) Contrato para obra o servicio determinado.

b) Contrato eventual por circunstancias de la producción. Su duración máxima es de 6 meses, dentro de un periodo de doce meses contado a partir del momento en que se produzca la acumulación de tareas o exceso de pedidos.

c) Contrato de Interinidad. La interinidad en su doble manifestación: para sustitución y por vacante en plantilla.

3. A la finalización de estos contratos, excepto en el contrato de interinidad, el trabajador tiene derecho a recibir una indemnización económica cuya cuantía es la determinada legalmente.

### **Artículo 25. Normas aplicables a la selección.**

1. El proceso selectivo del personal fijo se adecuará a la legislación aplicable en cada momento, así como para personal no permanente.

2. Sin perjuicio de ello, en las Comisiones o Tribunales de Selección, figurará como vocal con voz y voto, un miembro representante sindical de igual o superior titulación a la exigida al puesto a cubrir, tanto para tribunales para personal fijo como eventual, con los mismos derechos y deberes que el resto de los miembros del tribunal.

### **Artículo 26. Plantilla de personal y oferta pública de empleo.**

1. Con la aprobación del presupuesto anual de la Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Baza, se aprobará la plantilla de personal laboral. Las plazas dotadas en la plantilla que no puedan ser cubiertas con los efectivos de personal. Las plazas vacantes de las mismas que no puedan ser cubiertas con efectivos del



personal existente, constituirán la Oferta Pública de Empleo del referido ejercicio.

2. La Oferta especificará, las plazas de nuevo ingreso

3. La propuesta de plantilla y oferta de empleo público se negociará previamente, con el Comité de Empresa., para su posterior elevación de aquella a la Asamblea General de la Mancomunidad.

### **Artículo 27. Unificación del régimen jurídico del personal.**

1. La adscripción de un puesto de trabajo en la correspondiente relación de puestos de trabajo a personal funcionario, no implicará el cese del personal laboral que lo viene desempeñando que podrá permanecer en el mismo sin menoscabo de sus expectativas de promoción profesional. De conformidad con la disposición transitoria 15 de la Ley 23/1988, de 28 de julio, de modificación de la Ley de medidas para la reforma de la función pública el personal laboral fijo que a la entrada en vigor de este convenio se encuentre prestando servicios en la Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Baza, podrá participar en las pruebas selectivas de acceso a los cuerpos y escalas de funcionarios en que figuran adscritos sus correspondientes puestos de trabajo siempre que posean la titulación necesaria y reúnan los restantes requisitos, en las condiciones y límites que fije la Legislación vigente, debiendo valorarse a estos efectos, como mérito los servicios efectivos prestados en su condición de laboral, y las pruebas selectivas superadas para acceder a la misma.

2. Corresponderá a la C.I.V., realizar las propuestas de Bases y a la Corporación Municipal su definitiva aprobación.

### **Artículo 28. Protección al empleo.**

Durante la vigencia de este Convenio, para evitar en lo posible la contratación temporal y, consecuentemente, cooperar a la estabilidad del empleo, la C.I.V. examinará los casos que puedan responder a necesidades permanentes, para que por la Corporación se creen las plazas, se incluyan en la Oferta Pública de Empleo y se cubran reglamentariamente.

## **Capítulo VI. Cese del personal**

### **Artículo 29. Extinción del contrato de trabajo.**

1. El contrato de trabajo se extinguirá por las causas establecidas en el artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Asimismo se extingue por la imposición de la pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta y por la pérdida de la nacionalidad española sin perjuicio de las excepciones que resulten de la aplicación de la Ley 17/1993, de 23 de



diciembre, y demás

### **Artículo 30. Cese voluntario de personal.**

Fuera de tales casos y conforme a lo dispuesto en el artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores, la renuncia voluntaria a la condición de personal laboral deberá manifestarse por escrito y ser aceptada formalmente por la Corporación. Hasta que la aceptación no se formalice el/la trabajador/a no podrá dejar sin efecto la renuncia.

### **Artículo 31. Jubilación.**

1. Con carácter general, la jubilación del personal laboral tendrá lugar a los 65 años de edad, con las percepciones que marque la Ley
2. El personal laboral fijo que al llegar a dicha edad no tenga cumplido el período reglamentario de cotización a la Seguridad Social para causar derecho a pensión, podrá continuar prestando sus servicios en la Corporación hasta completar el período de carencia, en cuyo momento causará baja

### **Artículo 32. Jubilación voluntaria.**

La Corporación conjuntamente con sus representantes sindicales, podrán negociar las primas para aquellos trabajadores que decidan acogerse a planes de jubilación voluntaria anticipada.

## **Capítulo VII. Causas de suspensión del contrato.**

### **Artículo 33. Ámbito de aplicación.**

El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas

- \* Mutuo acuerdo de las partes.
- \* Las consignadas válidamente en el Contrato.
- \* Incapacidad Temporal de los Trabajadores.
- \* Maternidad de la Mujer Trabajadora y adopción o Acogimiento de Menores de cinco años
- \* Ejercicio de cargo Público Representativo.
- \* Fuerza mayor Temporal.
- \* Causas Económicas, Técnicas, Organizativas o de Producción.







- \* Por ejercicio de derecho a huelga
- \* Cierre legal de la empresa
- \* Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria
- \* Excedencia Forzosa.

Cada una de estas causas que exoneran de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, se regirán por el Estatuto de los trabajadores

## Capítulo VIII. Jornada y horario de trabajo

### Artículo 34. Jornada.

1º. La Jornada ordinaria de trabajo efectivo semanal será, en horario de 08"00 a 15"00 horas. Siempre que se cumpla con el cómputo anual de la jornada establecido reglamentariamente se producirán las siguientes reducciones horarias:

Durante la Semana Santa y el período navideño (22 de diciembre hasta el día 6 de enero) el horario será de 8 a 14 horas.

Durante el período estival, desde el día 1 de julio hasta el 15 de septiembre el horario será de 8 a 14 horas.

2º. En aquellos servicios en que no fuere posible el establecimiento del horario en la forma indicada, para garantizar la correcta prestación del servicio, se podrá establecer otro distinto, siempre que se respete la duración de la jornada establecida en el apartado anterior, todo ello previa negociación con los representantes de los empleados.

3º. Dentro de la jornada, el trabajador tendrá derecho a un descanso de 20 minutos diarios, que se computarán como trabajo efectivo, descanso que se fijará en función del tipo de servicio que se preste en cada departamento.

Cuando el trabajador realice jornada de trabajo partida, dicho descanso se distribuirá diariamente en dos periodos de 20 minutos, de mañana y de tarde respectivamente, que se computaran como trabajo efectivo.

Cuando el trabajador realice prolongaciones horarias a su jornada de trabajo como consecuencia de accidentes, incendios, catástrofes, etc. Tendrá derecho a que le sean compensadas, ya sean retribuidas o en descanso.

Los/Las trabajadores/as tendrán derecho a un descanso semanal mínimo de 2 días, que, como regla general comprenderá el sábado y el domingo, sin perjuicio de que para los/las funcionarios/as que realicen su actividad en régimen de turnos, incluidos domingos y días festivos, se opte por concederles dicho descanso



mínimo en otros días de la semana.

4º. Jornadas Especiales: Se consideran jornadas especiales todas aquellas diferentes a las establecidas en el punto 1º. La jornada partida podrá ser objeto de modificación en función de los distintos acuerdos organizativos que se llevan a cabo con los representantes sindicales.

La propuesta de implantación de esta modalidad de jornada, deberá contener el objeto de la modificación, el régimen horario, el personal necesario, fórmulas de sustitución en caso de absentismo y aplicación retributiva de estos elementos en el complemento del puesto de trabajo.

5º. Los/Las empleados/as o trabajadores/as contratados/as, por unas u otras causas, con jornadas inferiores a las pactadas estarán a lo dispuesto en sus respectivos contratos.

### **Artículo 35. Calendario laboral.**

1. El Presidente/a o personal en quien delegue, previa negociación con los representantes de los/las trabajadores, aprobará y expondrá anualmente en los tablones de anuncios de cada centro de trabajo, el calendario laboral de los servicios dependientes del mismo, en el que figurará la distribución de la jornada y la fijación de los horarios y, en su caso, turnos de trabajo, así como número de horas en cómputo anual.

2. Cualquier modificación de jornada y horario de trabajo, sobre el fijado actualmente, se realizará en todo caso, previa negociación con los representantes de los/las trabajadores.

3. Se tendrán en cuenta como días festivos los días 24 y 31 de diciembre.

### **Artículo 36. Control de presencia.**

1. Todo el personal al servicio de esta Entidad, tendrá la obligación de fichar en los mecanismos de control de presencia al entrar y salir del centro de trabajo, tanto al comienzo como al final de cada jornada, como en toda ausencia o retorno durante la misma.

2. En el supuesto que no exista en un servicio determinado, mecanismo de control horario, se arbitrará un sistema de control adoptado a las características del servicio.

## **Capítulo IX. Acción sindical, condiciones, derechos y garantías sindicales.**

### **Artículo 37. Articulación del proceso de negociación.**

La articulación del proceso de negociación tiene los siguientes fines:



- \* Potenciar la negociación colectiva como cauce fundamental de participación en la determinación de las condiciones de empleo.
- \* Dotar de mayor agilidad y eficacia a los procesos negociadores.
- \* Posibilitar que el proceso regulador se desarrolle en cada ámbito de representación entre las partes directamente afectadas.
- \* Establecer mecanismos voluntarios de solución de conflictos entre las partes.

### **Artículo 38. Criterios inspiradores de la negociación.**

1. Las partes firmantes negociarán bajos los principios de buena fe, mutua lealtad y cooperación.
2. Las partes, a través de la negociación colectiva, perseguirán la mejora de las condiciones de trabajo de los/las empleados/as públicos, mayor eficacia en el funcionamiento de la administración y una mejor calidad de los servicios públicos que prestan a los ciudadanos.
3. La administración se compromete a poner en conocimiento de los sindicatos presentes en los órganos de representación colectiva información y documentación técnica que se solicite por los mismos, con el fin de facilitar el desarrollo de las negociaciones.
4. Así mismo la administración facilitará a los sindicatos antes mencionados, los medios materiales para el desarrollo de las tareas que le son propias en orden a la negociación colectiva y a la representación que ostentan.

### **Artículo 39. Autorregulación del derecho de huelga.**

En situación de huelga, los servicios mínimos serán negociados entre la representación de la corporación y la representación sindical, dentro del marco básico de los servicios mínimos establecidos.

### **Artículo 40. Órgano de representación sindical.**

El Delegado de Personal, es el órgano de representación y ejercerá las competencias y atribuciones que legalmente le correspondan

### **Artículo 41. Del delegado de personal.**

Sin perjuicio de las competencias que tengan atribuidas corresponderán al Delegado de Personal:

- \* Emitir informe con carácter previo en el plazo de 15 días a partir de la comunicación, salvo que la adopción del acuerdo hubiese de resolverse en plazo





más breve, en los siguientes supuestos:

A) Acuerdos plenarios en materia de personal

B) Acuerdos y resoluciones que supongan modificación del régimen general de prestación de servicios

C) En cualquier otro tipo de expediente de prestación de servicios.

D) Conocer los modelos de contratación.

E) Recibir información previa sobre las bases de las convocatorias de concurso u oposiciones, así como calendarios de exámenes, a fin que el representante sindical designado al efecto pueda estar presente en los mismos con voz y voto.

F) Se deberá de recabar preceptivamente informe del, Comité de Empresa en cualquier supuesto de cambio de horario y turno, así como de reestructuración de plantilla.

G) El Comité de empresa podrán hacer propuestas a la Corporación sobre las materias que consideren oportunas y en particular sobre obras sociales, seguridad social y salud laboral en el trabajo.

H) Cada miembro del Comité de Empresa, dispondrá de un crédito horario retribuido de 15 horas mensuales.

I) Designar un representante con voz y voto a los tribunales o comisiones de selección con los mismos derechos que el resto de los vocales, así mismo tendrán que velar por que dichos representantes sean de igual o superior grupo y dentro del área de conocimientos del puesto a seleccionar.

\* Las horas dedicadas a la negociación de convenios y a requerimiento de la empresa no se incluirán dentro del crédito de horas sindicales que dispone el Delegado de Personal.

#### **Artículo 42. Derechos de las representaciones sindicales.**

1. Para el desarrollo de la acción sindical, los órganos de representación, tendrán derecho a un local, cuyas características y equipamiento satisfagan sus necesidades en cuanto a capacidad, material y ubicación que puedan plantearse, siempre y cuando las necesidades materiales lo permitan.

2. El Delegado de Personal podrá convocar asamblea general o sectorial durante la jornada de trabajo, con el único requisito de comunicarlo con 72 horas de antelación, indicando la hora (que será normalmente a partir de las 14 horas), el orden del día y el lugar en el que se celebre. Para esta finalidad el Delegado de Personal dispondrá de un máximo de 24 horas anuales.



3. Los convocantes de la reunión serán responsables del normal desarrollo de la misma, manteniéndose en su caso los servicios mínimo que hayan de realizarse.

4. Asimismo, podrán solicitarse por el 20% del total de la plantilla asambleas dentro de la jornada laboral, siguiendo los mismos requisitos antes expuestos.

#### **Artículo 43. Deber de sigilo.**

Los delegados de personal observarán las normas que sobre sigilo profesional están establecidas para los miembros de comités de empresa en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 44. De la mesa general de negociación.**

1. Tendrá legitimidad para negociar las condiciones de trabajo de los empleados/as municipales los agentes sociales que cita el art. 87,1 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Se constituirá una mesa general de negociación en esta Mancomunidad. Su Constitución y competencias serán las propias determinadas por la Ley.

#### **Artículo 45. Control de horas sindicales.**

A efectos de coordinar el cómputo de las horas sindicales utilizadas por los representantes y los delegados sindicales, los sindicatos se obligarán a comunicar a la Mancomunidad el número de horas sindicales de que dispondrá cada representante o delegado en función de las acumulaciones que se produzcan, así como cualquier variación o incidencia.

### **Capítulo X. Formación profesional.**

#### **Artículo 46. Formación profesional.**

1. Considerando la formación como un instrumento fundamental para la profesionalización del personal, las partes reconocen la necesidad de realizar un mayor esfuerzo en formación.

2. Para facilitar la formación y el reciclaje profesional la Mancomunidad, se compromete a adoptar las siguientes medidas concretas:

\* Concesión de permiso no retribuido, de una duración máxima de tres meses para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permita.

\*El personal comprometido en el ámbito del presente acuerdo realizará los cursos



de capacitación profesional o de reciclaje para adaptación a un nuevo puesto de trabajo o las innovaciones técnicas que se introduzcan en el que vinieren desempeñando, el tiempo de asistencia a estos cursos se considerará como tiempo trabajado a todos los efectos.

#### **Artículo 47. Plan de formación continua y permanente.**

1. La Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Baza, agrupa a una diversidad de servicios, con cualificación y perfiles profesionales diversos. No obstante el común denominador son las continuas modificaciones a las que se ven cometidos en sus tareas los/las empleados/as municipales, debido a la incorporación de nuevos sistemas informáticos, redundando sobre todo en aquellos grupos de trabajadores/as con cualificaciones básicas.

2. Asimismo, las modificaciones legales que se producen hacen necesaria una puesta al día con respecto a estas normas.

En este sentido la Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Baza, se compromete a la puesta en funcionamiento de un plan de formación continua y permanente.

#### **Artículo 48. Objetivos del plan.**

1. Objetivos Generales: Que las personas adscritas a diferentes grupos de trabajo adquieran o mejoren tanto los conocimientos administrativos, técnicos, o legales necesarios para el desempeño de sus funciones, así como las habilidades que redunden en una mejor atención a los ciudadanos.

2. Objetivos Específicos: Los objetivos específicos del plan de formación son:

a) Formar, a todos los/las trabajadores/as municipales

b) Elevar, el nivel profesional y cultural de los/las trabajadores/as municipales.

c) Contribuir, a incrementar la eficacia y calidad de los servicios al ciudadano a través de acciones formativas adecuadas.

d) Atender, en una primera fase a las necesidades básicas de formación:

- Formación y reciclaje de oficios básicos.

- Formación y reciclaje en nuevas tecnologías informáticas. -Formación en técnicas de atención al público.

- Formación de Jefes en técnicas de dirección participativa. e) Adecuar, los conocimientos necesarios con los perfiles profesionales de los puestos de trabajo municipales.



### **Artículo 49. Comisión paritaria de formación.**

1. La Comisión paritaria de formación estará compuesta por los representantes de la Administración y los sindicatos firmantes del presente acuerdo, y tendrán los siguientes cometidos:

- a) Confección de los programas formativos del plan de formación.
- b) Determinar los criterios a los que deben ajustarse los planes y proyectos de formación.
- c) Establecer orden de prioridades en los proyectos de formación.
- d) Establecer las condiciones de acceso a los cursos, sobre todo aquellos que se consideren obligatorios o voluntarios.
- e) Organización de cursos en general.
- f) Supervisar la adecuada ejecución de todas las acciones formativas.
- g) Con independencia de los cometidos en materia de formación se compromete a elaborar anualmente el plan de formación continua para el año correspondiente.

### **Artículo 50. Estudios oficiales.**

La Corporación facilitará el acceso de su personal, siempre que se cursen estudios oficiales, debiendo acreditarse los mismos.

### **Artículo 51. Organización de los cursos de formación.**

1. Los cursos se realizarán siempre que sea posible en el municipio sede de la Entidad, o bien remitiéndolos a Instituciones u Organizaciones, por ejemplo, Centrales Sindicales, INAP, IAAP, FAMP, FEMP, Universidad, Escuelas de Seguridad, Centros de Formación en nuevas tecnologías, etc.

2. Para el acceso a los mismos se utilizará el criterio de la preferencia, para aquellas personas que vayan a aplicar de forma directa e inmediata los conocimientos que sean materia del curso.

## **Capítulo XI. Vacaciones, licencias y descansos**

### **Artículo 52. Vacaciones.**

1. Las vacaciones son un derecho de todo trabajador que, en la Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Baza, no serán renunciables ni abonables. Las vacaciones no disfrutadas no podrán compensarse en forma alguna. Su duración será de un mes natural o veintidós días hábiles de duración por año completo de

servicio o de los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicios prestados, y se disfrutarán obligatoriamente dentro del año natural en que se hubiese devengado o hasta el 15 de enero del siguiente, si bien preferentemente, deberá concentrarse en los meses de junio a septiembre. Las vacaciones podrán fraccionarse hasta en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, siempre que los correspondientes períodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio, previa consulta con los representantes legales del personal Laboral A estos efectos los sábados no serán considerados días hábiles, salvo que en los horarios especiales se establezca otra cosa.

2. En el supuesto de haber completado los años de servicio activo en la Administración que se especifican a continuación, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

Quince años de servicios: veintitrés días hábiles.

Veinte años de servicios: veinticuatro días hábiles.

Veinticinco años de servicios: veinticinco días hábiles.

Treinta o más años de servicios: veintiséis días hábiles.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referida.

3. En el caso de baja por maternidad, cuando esta situación coincida con el período vacacional, quedará interrumpido el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones finalizado el período de permiso por maternidad, dentro del año natural o hasta el 15 de enero siguiente.

4. En el mes de abril, cada Unidad de la Entidad elaborará su correspondiente Plan de Vacaciones, que tras la oportuna comunicación a los representantes de los trabajadores, se someterá a la aprobación del órgano correspondiente.

5. En los supuestos de conflicto por la elección del período vacacional, se tomará como referencia en primer lugar, el acuerdo, y en segundo el sorteo.

6. Solamente se admitirán las permutas de parte o de todo el periodo preferente si están autorizados debidamente por el Presidente, dado que no pueden afectar al funcionamiento del mismo.

7. En el caso que la Mancomunidad, por necesidades del servicio, debidamente justificadas, modificase la fecha de disfrute de las vacaciones, se tendrá que hacer con comunicación a los órganos de representación sindical.

8. En los supuestos de baja por enfermedad ocurrida durante el disfrute de las



vacaciones, no interrumpe el transcurso de su duración. Si la Baja se produjera antes de iniciarse el periodo de vacaciones, el afectado tendrá derecho a que se le señale un nuevo periodo, siempre que no haya transcurrido el año dentro del cual habría de disfrutarse.

### **Artículo. 52. Permisos y licencias.**

1. Se establecen OCHO DIAS por asuntos particulares, no justificables, retribuidos y no recuperables. Dichos días podrán disfrutarse dentro del año natural y como fecha tope, hasta el día 15 de enero del año siguiente y, en ningún caso, en número superior a seis de forma continuada.

2. Los Asuntos Particulares no podrán acumularse a las vacaciones y se concederán por autorización de la Corporación, mediante el responsable de la unidad a que se encuentre adscrito el interesado y siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

3. Los/Las trabajadores/as municipales tendrán derecho a licencias por los siguientes motivos: a) Por Matrimonio o Inscripción como pareja de hecho en el correspondiente registro público (15 días)

b) Por traslado de domicilio cuando el traslado se produzca en la misma localidad: 1 día; si el traslado tuviera lugar a otra localidad: dos días, si perteneciera a la misma provincia y cuatro días si perteneciera a provincia distinta.

c) Licencia por asuntos propios: Este tipo de licencia, sin percepción de haberes, se concederá hasta el plazo máximo de tres meses cada dos años, cuando la ausencia del trabajador no cause grave detrimento en el servicio. Antes de la resolución deberá darse audiencia al interesado. El plazo mínimo de este permiso será de 15 días.

d) Por nacimiento, adopción de hijos o acogimiento preadoptivo o permanente, tres días hábiles si el hecho se produce en la misma localidad, o cinco días si se produce fuera de la localidad de residencia del funcionario.

e) Por accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal o de familiares dentro del primer grado de parentesco por consanguinidad o afinidad, cuatro días hábiles cuando el suceso se produce en la misma localidad y cinco si cualquiera de los eventos ocurriera fuera de la localidad de residencia del personal.. Cuando los afectados fueran familiares dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de tres días si el suceso se produce en la misma localidad o de cuatro si se produjera en localidad distinta. El disfrute de este permiso podrá ejercitarse bien de forma interrumpida desde el inicio del hecho causante, o bien alternativamente dentro de la duración del mismo, siempre y cuando, en este último supuesto, lo permitan



las necesidades del servicio.

El Parentesco queda configurado del siguiente modo:

De primer grado:

Línea recta ascendente por consanguinidad: padre, madre.

Línea recta ascendente por afinidad: suegro, suegra.

Línea recta descendente por consanguinidad: hijo, hija.

Línea recta descendente por afinidad: yerno, nuera.

De segundo grado:

Línea recta ascendente: abuelo, abuela.

Línea recta descendente: nieto, nieta.

Línea colateral por consanguinidad: hermano, hermana.

Línea colateral por afinidad: cuñado, cuñada.

f) Por enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años, 3 días. Este permiso será incompatible con el regulado en el apartado anterior.

g) Por realizar funciones sindicales, de formación sindical o de representación de personal. (En los términos en que se determine legalmente).

h) Podrán concederse permisos por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal

i) El trabajador que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de nueve años, anciano, a un disminuido físico psíquico o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la disminución de su jornada de trabajo con la reducción proporcional de sus retribuciones. (Reglamentariamente se determinará la disminución de la jornada de trabajo y la reducción proporcional de las retribuciones). Se otorgará el mismo derecho a quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

j) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, durante los días de su celebración.



k) Por el 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. Se podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen. En ningún caso podrán acumularse los períodos de tiempo a que se refiere este punto.

l) En los supuestos de parto, las trabajadoras tendrán derecho a un permiso de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables en caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El permiso se distribuirá a opción de la funcionaria, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad, o en su caso de la parte que reste del 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 el padre y la madre trabajen, esta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre 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, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el permiso podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto; del padre a partir de la fecha de alta hospitalaria. Se excluye de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre.

m) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la Mancomunidad y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

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

padre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlos de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos.

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

Los permisos a que se refiere este apartado podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud de los trabajadores y si lo permiten las necesidades del servicio, en los términos en que se determinen.

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

ñ) En el supuesto de parto o adopción, una vez agotado el permiso por maternidad o adopción, el personal tendrá derecho a un permiso retribuido de cuatro semanas adicionales.

En el caso de nacimiento prematuro o que, por cualquier causa, el recién nacido deba permanecer en hospitalización a continuación del parto, la madre, en su caso, y el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante un periodo de dos horas diarias retribuidas. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada hasta un máximo de dos horas diarias con la disminución proporcional de retribuciones.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, se podrá disfrutar de un permiso de hasta tres meses de duración, percibiendo durante ese periodo exclusivamente el sueldo.

o) La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de los permisos y de reducciones de jornada previstos en los casos de nacimiento prematuro u hospitalización del recién nacido, en los supuestos de parto o adopción y por cuidado de hijo menor de dieciséis meses, corresponderán al personal, dentro de su jornada. Los trabajadores deberán preavisar con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporan a su jornada habitual.

## Capítulo XII. Ayudas sociales

### Artículo 54. Plus de transporte.

1. Como tal se abonará y en concepto de suplido de transporte, por la Corporación a sus trabajadores, la cantidad de 70euros, igual para todas las





categorías profesionales.

2. Sólo se tendrá derecho a percibir el plus de transporte en los casos de centros de trabajo situados a más de 20 kilómetros de la sede de la Entidad.

### **Artículo 55. Mejoras sociales.**

1. Ayuda por matrimonio o pareja de hecho legalmente constituida. Se abonará la cantidad de 150 euros, por matrimonio a quien lo solicite. Y el doble si ambos contrayentes son empleados de la Mancomunidad.

2. Ayuda por Natalidad o Adopción.- Se abonará la cantidad de 150 euros, que se multiplicará por el número de hijos nacidos o adoptados.

3. Ayuda en caso de separación legal o divorcio y por solo uno de los dos conceptos, 150 euros.

4. Obtención y Renovación de permisos de conducción.- Por parte de la Corporación se abonarán los gastos de renovación de los permisos de conducir a aquellos/as trabajadores/as que por necesidades del puesto así lo soliciten previo informe favorable del Jefe respectivo y presentación de facturas.

5. Seguro de Responsabilidad civil.- Se mantendrá la cobertura del seguro de responsabilidad civil, a todo el personal de esta Mancomunidad, por cualquier tipo de actos como consecuencia del trabajo que realice.

6. Quedarán excluidos de las ayudas que pasamos a enumerar, el personal laboral temporal que no alcance un mínimo de un año desde que comenzó a prestar servicios para esta Entidad:

Ayuda por estudios.

Matrimonio

Natalidad o adopción

Otras Ayudas de Fondo Social.

### **Artículo 56. Útiles de trabajo.**

1. La Corporación dotará al personal, que por razones de su trabajo lo necesite, de la ropa y útiles adecuados para desempeñar sus funciones, siendo la ropa entregada cada temporada y los útiles de trabajo en cuanto a su necesidad.

2. Asimismo, se realizarán Cursos de Formación para el correcto uso de los útiles de trabajo.





3. Para adquisición de vestuario, se regirá por lo establecido en la Mesa de Compras de la Mancomunidad.

### **Capítulo XIII. Salud laboral**

#### **Artículo 58. Marco general de aplicación.**

Las principales actuaciones que se prevé en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en relación con la prestación de la seguridad y de la salud de los/las trabajadores/as en la realización de su trabajo, son:

1. **Ámbito de aplicación:** se incluyen las relaciones laborales reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los/las Trabajadores/as; y las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal civil al servicio de las Administraciones Públicas. Lo contenido en esta Ley no será de aplicación directa para la policía; ni a servicios operativos de protección civil.

2. **Actividad preventiva:** debe estar planificada e integrada en el conjunto de actividades y de decisiones de la europea. La planificación de la prevención de los riesgos laborales está sujeta a un esquema de funcionamiento que se detalla:

-Evaluación inicial de los riesgos en todos los puestos de trabajo existentes. De esa evaluación saldrán riesgos que puedan eliminarse, y debe realizarse; y riesgos que sean evitables.

Tras esta evaluación inicial se deberá renovar si existen cambios en las condiciones de trabajo, se añaden nuevos equipos o sustancias al trabajo o se incorporan trabajadores sensibles a un determinado riesgo.

-Planificación preventiva: Tiene como objeto controlar todos aquellos riesgos laborales evaluados y que no sean susceptibles de ser eliminados. Sus actuaciones previsibles se traducirán en un plan de prevención en el que se especifiquen los recursos humanos y materiales implicados; además de las medidas de emergencia previstas de vigilancia de la salud de

Los/las trabajadores/as y de información y formación para los/las trabajadores/as; debe de existir un programa anual de actividades, con la consiguiente definición de prioridades para ese ejercicio.

3. **La organización de la prevención:** Se realizará a través de los denominados servicios de prevención, que serán de carácter obligatorio y cuya función genérica será la de evitar los riesgos laborales existentes.

Este servicio deberá tener la dotación de recursos humanos y materiales, propios o ajenos, que permitan llevar a cabo todas sus funciones establecidas.





4. Consulta y participación de los/las trabajadores/as. Se establecen dos cauces directos para la participación de los/las trabajadores/as a través de sus representantes:

a) Consulta de los/las trabajadores/as: Se especifican en el artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se especifican una serie de decisiones que debe tomar la empresa y que exigen consulta previa a los/las trabajadores/as o sus representantes; entre las que destacan:

A) La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías en lo que afecte a la seguridad y la salud de los/las trabajadores/as.

B) La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de riesgos laborales.

C) Designación de los/las trabajadores/as encargados de las medidas de emergencia.

D) Proyecto formativo en materia preventiva.

b) Delegados de prevención, se definen como los representantes de los/las trabajadores/as con función específica de prevención de riesgos laborales, tendrán que ser elegidos por los representantes de los/las trabajadores/as, entre los/las trabajadores/as de la plantilla de esta Mancomunidad, y su número estará en función de la cantidad de trabajadores/as de la empresa. Las competencias y facultades de estos delegados se definen en el artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

5. Información y formación a los/las trabajadores/as. Se considera como uno de los pilares básicos en los que se asienta la prevención de riesgos laborales, se realizará un proyecto informativo y formativo específico para ser incluida en la programación anual del Plan de Prevención de la Empresa.

6. Vigilancia de la Salud de los/las trabajadores/as: Se realizarán las siguientes actuaciones:

a) Reconocimientos médicos. Además de efectuar el correspondiente reconocimiento médico al trabajador al ingreso de este en la empresa; se realizarán reconocimientos médicos con periodicidad anual de carácter voluntario. Los resultados obtenidos serán comunicados a los/las trabajadores/as afectados, gozaran del respeto al derecho a la intimidad y dignidad a la persona, y no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

b) Inmunizaciones preventivas: dirigidos a aquellos/as trabajadores/as expuestos a un riesgo determinado por la realización de su trabajo, y que sea previsible



mediante técnicas de inmunización. Tendrá carácter voluntario

## **Capítulo XIV. Régimen disciplinario**

### **Artículo 59. Régimen disciplinario**

El régimen disciplinario del personal laboral se rige por los mismos principios que informan el derecho administrativo sancionador, adaptándose este Convenio al

R.D. 33/86, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de Administración del Estado, en lo referente a faltas, personas responsables, tramitación de procedimiento disciplinario y sanciones, con la única particularidad que la sanción de separación del servicio se sustituye por la de despido.

### **Artículo 60. Faltas**

Las faltas cometidas por los/as trabajadores/as podrán ser muy graves, graves y leves.

### **Artículo 61. Faltas muy graves**

1. Son faltas muy graves:

a) El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución en el ejercicio de la función pública.

b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier condición o circunstancia personal o social.

c) El abandono del servicio.

d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los/as ciudadanos/as.

e) La publicación o utilización indebida de secretos oficiales así declarados por Ley o clasificados como tales.

f) La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.

g) La violación de la neutralidad o independencia políticas, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.

h) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.



- i) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- j) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- k) La participación en huelgas, a los que la tengan expresamente prohibida por la Ley.
- l) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
- m) Los actos limitativos de la libre expresión de pensamiento, ideas y opiniones.
- n) Haber sido sancionado/a por la comisión de tres faltas graves en el período de un año.

2. Las causas de despido del artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores quedan tipificadas en los apartados anteriores, sin que sea posible ninguna otra causa.

### **Artículo 62. Faltas graves**

1. Son faltas graves:

- a) La falta de obediencia debida a los superiores y autoridades.
- b) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- c) Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a la Administración o a los administrados.
- d) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados.
- e) La grave desconsideración con los superiores, compañeros o subordinados.
- f) Causar daños graves en los locales, material o documentos de los servicios.
- g) Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se de alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.
- h) La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio a la Administración o a los ciudadanos y no constituyan falta muy grave.
- i) La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.





j) No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la Administración o se utilicen en provecho propio.

k) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

l) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de diez horas al mes.

m) La tercera falta injustificada de asistencia en un período de tres meses, cuando las dos anteriores hubieren sido objeto de sanción por falta leve.

n) La grave perturbación del servicio.

ñ) El atentado grave a la dignidad de los empleados públicos o de la Administración.

o) La grave falta de consideración con los administrados.

p) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.

2. A efectos de lo dispuesto en el presente artículo, se entenderá por mes el período comprendido desde el día primero al último de cada uno de los doce que componen el año.

### **Artículo 63. Faltas leves**

Son faltas leves:

a) El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.

b) La falta de asistencia injustificada de un día.

c) La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.

d) El descuido o negligencia en el ejercicio de sus funciones.

e) El incumplimiento de los deberes y obligaciones del trabajador/a, siempre que no deban ser calificados como falta muy grave o grave.

### **Artículo 64. Personas responsables**





1. El personal laboral incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio incurrirá disciplinaria los/as que indujeren a otros/as a la realización de actos o conductas en responsabilidad disciplinaria en los supuestos y circunstancias previstos en el mismo.
2. Incurrirán en responsabilidad constitutivos de falta disciplinaria, los/as que encubrieren las faltas consumadas y los/as jefes/as que las toleren, y sufrirán la corrección y sanción que se estime procedente habida cuenta de la que se imponga al autor/a y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, reiteración o reincidencia de dicha inducción, tolerancia o encubrimiento.
3. El personal que se encuentre en distinta situación a la de servicio activo podrá incurrir en responsabilidad disciplinaria por las faltas que puedan cometerse en la peculiar situación en que se encuentren. De no ser posible el cumplimiento de la sanción por hallarse el/la trabajador/a en situación que lo impida, ésta se hará efectiva cuando su cambio de situación lo permita, salvo que haya transcurrido el plazo de prescripción.
4. Aún no siendo posible la exigencia de responsabilidad disciplinaria al trabajador/a cuyo contrato se hubiese extinguido, ello será sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal en que incurra por faltas cometidas durante el tiempo en que estuvo en vigor dicho contrato.

#### **Artículo 65. Sanciones**

1. No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción del período de vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso o multa de haber. No obstante, la ausencia injustificada del puesto de trabajo llevará aparejada la deducción proporcional de las retribuciones al tiempo de ausencia, sin carácter de sanción, por inexistencia de la correspondiente prestación del trabajo. Para el cálculo del valor hora aplicable a dicha deducción se tomará como base la totalidad de las retribuciones íntegras mensuales que perciba el/la trabajador/a dividida entre el número de días naturales del correspondiente mes, y, a su vez, este resultado por el número de horas que tenga obligación de cumplir, de media, cada día.
2. Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de las anteriores infracciones serán las siguientes:
  - a) Despido
  - b) Suspensión firme de empleo y sueldo
  - c) Remoción del puesto de trabajo
  - d) Traslado forzoso a otro servicio o dependencia



3. Las faltas muy graves se sancionarán con las sanciones prevenidas en los apartados a), b) y c) del número 2 del presente artículo. La suspensión de empleo y sueldo en estos casos será de tres a seis años.
4. Las faltas graves se sancionarán con las sanciones prevenidas en los apartados b), c) y d). La suspensión de empleo y sueldo en estos casos será de cinco días a tres años.
5. Las faltas leves se sancionarán con suspensión firme de empleo y sueldo de uno a cuatro días.
6. La diferencia, en cómputo mensual, entre la jornada reglamentaria de trabajo y la efectivamente realizada por el trabajador dará lugar, salvo justificación, a la correspondiente deducción proporcional de haberes. Para el cálculo del valor aplicable a dicha deducción se tomará como base la totalidad de las retribuciones íntegras mensuales que perciba el trabajador divididas por treinta y, a su vez, este resultado por el número de horas que el trabajador tenga obligación de cumplir, de media, cada día.
7. En el supuesto de que el/la trabajador/a fuese sancionado/a con despido por las causas previstas en este Capítulo y obtuviera sentencias declarando la nulidad o improcedencia del mismo, el/la trabajador/a podrá optar por la readmisión, o por la indemnización fijada en la sentencia.
8. Será órgano competente para la imposición de la sanción el Presidente de la Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Baza, dando cuenta a la Asamblea General en la primera sesión que celebre en el caso de despido.

#### **Artículo 66. Extinción de la responsabilidad disciplinaria**

1. La responsabilidad disciplinaria se extingue con el cumplimiento de la sanción, extinción del contrato de trabajo, muerte y prescripción de la falta, indulto y amnistía.
2. Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.
3. Los plazos quedarán interrumpidos por la apertura del correspondiente procedimiento o la concesión de audiencia al interesado o por cualquier acto propio del expediente instruido o preliminar del que pueda instruirse, en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses, sin mediar culpa del trabajador/a expedientado.

#### **Artículo 67. Medidas provisionales**



Cuando la falta cometida sea de tal naturaleza que de los hechos imputados resultara improcedente la continuidad en la prestación de servicio, el órgano competente para la incoación podrá acordar la suspensión preventiva de empleo y sueldo, salvo en 75% del sueldo, trienios y pagas extraordinarias, por un período máximo de seis meses, de forma motivada, mientras se sustancie la tramitación del mismo. Si del resultado del mismo no se dedujese responsabilidad para el/la trabajador/a o la sanción impuesta fuese de naturaleza distinta a la suspensión de empleo y sueldo, o siendo ésta, no superase el tiempo en que el/la trabajador/a ha estado suspendido/a, se procederá a la correspondiente reparación.

### **Artículo 68. Órganos competentes para la incoación del expediente**

1. Será órgano competente para la incoación de los expedientes disciplinarios al personal laboral de la Corporación, en todo caso, el/la Presidente de la Corporación.
2. El órgano competente para la incoación lo será también igualmente para nombrar Instructor/a y Secretario/a del mismo. El Secretario/a deberá ser personal laboral de igual o superior categoría. Serán de aplicación al Secretario/a y al Instructor/a las normas de abstención y recusación establecidas en la Ley 30/1992, 20 de noviembre, del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común. El órgano competente podrá asimismo alzar la suspensión provisional del expedientado/a, así como instruir diligencias previas, que interrumpirán el plazo de prescripción.

### **Artículo 69. Procedimiento disciplinario**

1. La instrucción de preceptivo expediente con las formalidades prevenidas en el presente Convenio sólo regirán para la imposición de sanciones por faltas muy graves o graves. En las faltas leves será previa la concesión de audiencia al interesado/a para la imposición de la respectiva sanción, por plazo no inferior a 10 días ni superior a 15. La concesión de ésta interrumpirá la prescripción.
2. La tramitación del expediente se realizará de oficio en todos sus trámites. Las comunicaciones y notificaciones se ajustarán a lo dispuesto en la Ley de Procedimiento Administrativo. La duración de la tramitación del expediente no podrá exceder de seis meses.
3. El/la Instructor practicará las diligencias que estime oportunas, entre las cuales necesariamente se tomará declaración al inculpado y procederá a realizar el correspondiente Pliego de Cargos en el plazo de un mes a partir de la incoación del expediente, que deberá contener los hechos imputados al trabajador/a, la calificación jurídica de los mismos y la expresión de la sanción o sanciones que, en su caso, podrían imponerse, y deberá proponer el mantenimiento o levantamiento de la medida de suspensión provisional que, en su caso, hubiera



adoptado.

4. De este Pliego de Cargos se dará traslado al trabajador/a, que deberá contestarlo en un plazo máximo de diez días con las alegaciones que estime oportunas y la proposición de las pruebas pertinentes.

5. Contestado el Pliego o transcurrido el plazo sin hacerlo, el/la Instructor/a podrá acordar la práctica de las pruebas solicitadas que juzgue oportunas, así como todas las que no habiendo sido solicitadas considere pertinentes. En todo caso, la denegación de pruebas será motivada. El plazo de realización de pruebas será de un mes. El/la Instructor/a podrá denegar la admisión y práctica de las pruebas para averiguar cuestiones que considere necesarias, debiendo motivar la denegación, sin que contra esta resolución quepa recurso alguno.

Para la práctica de las pruebas se notificará al trabajador el lugar, la fecha y hora en que deberán realizarse, debiendo incorporarse al expediente la constancia de la recepción de la notificación.

6. Finalizado el período de prueba, se dará vista del expediente, por un plazo de diez días al interesado/a, que durante el mismo plazo podrá alegar lo que estime conveniente. Durante este plazo tendrá acceso al expediente, y podrá solicitar copia del mismo que le será facilitada.

7. Oído el inculpado/a o transcurrido el plazo sin alegación alguna se formulará propuesta de resolución por el/la Instructor/a del expediente. Esta propuesta se notificará al interesado/a para que, en el plazo de diez días, pueda alegar ante el/la Instructor/a cuanto considere conveniente en su defensa, quien remitirá ésta junto con el expediente al órgano que incoó éste, quien lo elevará al órgano competente para la imposición de la sanción.

8. La resolución que ponga fin al expediente disciplinario deberá ser motivada y en ella no podrán aceptarse hechos distintos de los recogidos en el Pliego de Cargos y propuesta de resolución, sin perjuicio de su distinta valoración jurídica. Deberá determinarse con toda precisión la falta que se estime cometida, el/la trabajador/a responsable y la sanción que se impone haciendo expresa declaración en orden a las medidas provisionales adoptadas durante la tramitación del expediente.

9. En la imposición de sanciones a los representantes del personal, se observarán, además de las previstas en el presente Convenio, las garantías prevenidas en la legislación vigente.

## **Artículo 70. Anotación y cancelación de sanciones**

1. Las sanciones disciplinarias se anotarán en el Registro de Personal, con indicación de las faltas que las motivaron.



2. La cancelación de éstas se producirá de oficio o a instancia del/a interesado/a, en el plazo de uno, dos y seis años desde el cumplimiento de la sanción, según se trate de faltas leves, graves y muy graves.

3. En ningún caso se computarán a efectos de reincidencia las sanciones canceladas o que hubieran podido serlo.

### **Artículo 71. Reclamaciones y recursos**

Contra Resoluciones y Acuerdos de imposición de sanciones por faltas podrá interponer el/la interesado/a reclamación previa a la vía jurisdiccional laboral.

### **Artículo 72. Acoso sexual en el trabajo.**

1. Los/las trabajadores/as tienen derechos a ser tratados con dignidad; no se permitirá ni tolerará el acoso sexual en el trabajo.

2. Se entenderá por acoso sexual, todo comportamiento (físico, verbal o no verbal) inoportuno, intempestivo, de connotación sexual o que afecte a la dignidad de los hombres y mujeres en el trabajo, siempre que:

a) Dicha conducta sea indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma. b) Dicha conducta se utilice de forma explícita o implícita como base a una decisión que tenga efectos sobre el acceso a dicha persona a la formación profesional, empleo, continuación en el mismo, ascensos, salarios o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo.

c) Dicha conducta cree un entorno laboral intimatorio, hostil o humillante para persona que es objeto de la misma. Se garantizará a los/las trabajadores/as que sean objetos de dichas conductas el derecho a presentar denuncias, así como el carácter confidencial y reservado a toda información relacionada con las mismas.

3. En una primera fase, tales denuncias podrán ser dirigidas al Departamento de Personal, al objeto de ser investigados. Dicho Departamento pondrá en conocimiento de los responsables del área los hechos objetos determinantes de la denuncia.

4. De no ser resuelto extraoficialmente el conflicto, oficialmente las denuncias podrán dirigirse directamente a la Jefatura de Personal procediéndose, en su caso, a la apertura de expediente disciplinario.

5. El acoso sexual entre compañeros podrá ser sancionado, de conformidad con la normativa disciplinaria. Igualmente, podrá ser sancionado cuando aquel se efectuó por un superior hacía una persona subordinada de conformidad con la normativa disciplinaria.



6. Todo lo dispuesto se entenderá sin perjuicio de las acciones judiciales que el/la trabajador/a desee iniciar.

### **Artículo 73. Acoso psicológico en el trabajo.**

1. Se entenderá por Acoso Psicológico, todo comportamiento verbal o no verbal inoportuno, intempestivo, de connotación psicológica que afecte a los hombres y mujeres en el trabajo.

2. Los trabajadores/as tienen derecho a ser tratados con dignidad, no permitirán, ni tolerarán el acoso psicológico en el trabajo.

### **Artículo 74. Incompatibilidades.**

1. El desempeño de las funciones en la Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Baza, será incompatible con el ejercicio de cualquier cargo, profesión o actividad pública o privada, por cuenta ajena, retribuida o meramente honoríficos, que impidan o menoscaben el exacto cumplimiento de los deberes del empleado municipal, comprometan su imparcialidad o independencia o perjudiquen los intereses generales.

2. Sobre la base del régimen de incompatibilidades previsto en la normativa aplicable, los/las empleados/as municipales vendrán obligados a presentar en el momento de contratación declaración de no estar afectado por el régimen de incompatibilidades o, en su caso, solicitud de compatibilidad. Igualmente, en el transcurso de su relación de empleo con la Mancomunidad, no podrán ejercer ninguna actividad pública o privada si no es con autorización municipal; el incumplimiento de este deber dará lugar a sanción que corresponda.

3. En todo caso se considerará incompatibles para actividades privadas, los puestos de trabajo que comporten la percepción de Complemento Específicos o conceptos equivalentes, cuya cuantía supere el 30% de sus retribuciones básicas, excluyéndose los conceptos que tengan su origen en la antigüedad. Anualmente se solicitará a los trabajadores declaración jurada de su situación de compatibilidad.

### **Disposiciones adicionales**

PRIMERA. De conformidad con el Estatuto de los/las Trabajadores/as, el presente Convenio se publicará en el B.O.P.

SEGUNDA. La Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Baza, se obliga a prestar asistencia jurídica a todos sus empleados en cualquier procedimiento judicial, en el orden penal, civil, administrativo o laboral, que se le incoe o requiera así como en las actuaciones que se promuevan en su contra con carácter preliminar al procedimiento, o en el ámbito gubernativo, por los actos u omisiones





realizados en el ejercicio de sus cargos, siempre que por tales actuaciones no se causen dolosamente daños o perjuicios en los bienes y derechos de la Entidad Local.

TERCERA. Con independencia de su publicación, La Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Baza imprimirá los ejemplares necesarios del presente convenio, poniéndose a disposición de la parte social firmante parte de estos ejemplares.

CUARTA. La Corporación y los representantes de mutuo acuerdo, negociarán un plan para la provisión de puestos de trabajo que estén cubiertos provisionalmente, una vez realizado el estudio organizativo y valoración de puestos de trabajo.

La aplicación de la valoración de puestos de trabajo se llevará a cabo en el plazo de vigencia de este convenio, siempre que sea posible presupuestariamente.

QUINTA. Con objeto de adecuar las distintas contrataciones efectuadas, a lo largo de la vida laboral de cada empleado, con la realidad actual, se reconocen todos los servicios prestados en esta Entidad al personal laboral fijo.

### **Disposiciones transitorias**

PRIMERA. Todas las cláusulas de este Convenio, tienen el amparo en el Estatuto de los Trabajadores y leyes concordantes que puedan ser objetos de modificación en el futuro, serán objeto de revisión y adaptación, quedando hasta tanto sin efecto las cláusulas convencionales afectadas, que serán sustituidas por las previsiones legales, obligándose las partes a renegociar lo dispuesto en el mismo.

SEGUNDA. Se establece un plus para los trabajadores que por las características de su puesto de trabajo están obligados a horario de noche y se fija en 6euros. Brutas por noche, con el compromiso por parte de la Corporación de revisar esta cantidad en enero del año 2008 el cual se integrará en el complemento retributivo correspondiente.

TERCERA. Se establece un plus para los trabajadores que por las características de su puesto de trabajo están obligados a trabajar en festivos y se fija en 6euros Brutas por festivo, con el compromiso por parte de la Corporación de revisar esta cantidad en enero del año 2008 el cual se integrará en el complemento retributivo correspondiente.

### **Anexo I. Relación de puestos de trabajo fijos**





Denominación	N	Grupo	CC	Complem. puesto trabajo		Tipo		
				GCP	CT			
Conductor (Oficial 1º)	1	D	13	16	613.82	10	200.00	F/L
Conductor	3	D	13	15	540.24	10	200.00	F/L
Conductor Camión								
Lavacontenedores	1	D	13	8	289.07	10	200.00	F/L
Encargado EDAR	1	D	13	12	416.92	11	250.00	F/L
Oficial 1º EDAR	1	E	11	10	374.76	11	250.00	F/L
Peón EDAR	2	E	11	9	289.76	11	250.00	F/L
Auxiliar Administrativo	1	D	15	11	375.00	6	44.76	F/L
* Limpiadora	1	E	10	3	125.00	5	34.81	F/L

\* Las retribuciones del puesto de limpiadora se han de entender referidas a la jornada de la misma, que es inferior a la habitual establecida en el convenio.

### Anexo II. Tablas salariales de puestos de trabajo retribuciones básicas

Grupo	Sueldo	Trienios
A	13.354,20	513,24
B	11.333,76	410,76
C	8.448,60	308,40
D	6.908,16	206,04
E	6.306,84	154,68

### Complemento categoría

<u>Nivel</u>	<u>Importe</u>
30	11.726,16
29	10.518,00
28	10.075,80
27	9.633,36
26	8.451,36
25	7.498,32
24	7.056,00
23	6.613,80
22	6.171,24
21	5.729,52
20	5.322,24
19	5.050,56
18	4.778,52
17	4.506,60
16	4.235,52
15	3.963,36
14	3.691,80
13	3.419,76
12	3.147,84
11	2.876,16
10	2.604,60
9	2.468,76
8	2.332,56
7	2.196,72
6	2.060,88
5	1.924,92
4	1.721,28
3	1.518,00
2	1.314,00
1	1.110,36

### Complementos de puesto de trabajo

GCP		CT	
<u>Nivel</u>	<u>Importe</u>	<u>Nivel</u>	<u>Importe</u>
30	1.326,61	11	250,00
29	1.286,82	10	200,00
28	1.233,75	9	125,84
27	1.193,96	8	101,83
26	1.160,80	7	95,07
25	1.135,61	6	44,16
24	1.017,09	5	34,81
23	975,07		
22	928,64		
21	888,84		
20	840,20		
19	795,96		
18	751,76		
17	793,10		
16	613,82		
15	540,24		
14	502,91		
13	443,36		
12	416,92		
11	375,00		
10	374,76		
9	289,76		
8	289,07		
7	250,00		
6	221,79		
5	160,47		
4	131,24		
3	125,00		
2	115,59		