



Resolución de 21 de Enero de 2005, de la Delegación Provincial de Huelva de la Consejería de Empleo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de la Mancomunidad Cuenca Minera.

Expte. núm.: 1558.

Código de Convenio: 2102192.

VISTO el texto del Convenio Colectivo de la Mancomunidad Cuenca Minera, que fue suscrito con fecha 8 de Noviembre de 2004, por los representantes de dicha entidad y de sus trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo, en el Real Decreto 1040/81, de 22 de Mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de trabajo y en el Real Decreto 4043/82 de 29 de Diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía y en los Decretos 11/2004, de 24 de Abril y 203/2004, de 11 de Mayo, sobre reestructuración de Consejerías y Delegaciones, respectivamente, esta Delegación Provincial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

Primero: Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo de trabajo en el registro correspondiente, con notificación a las partes que lo han suscrito.

Segundo: Disponer la remisión del texto original de dicho convenio colectivo al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, a los efectos prevenidos en el Real Decreto 1.040/81, de 22 de Mayo.

Tercero: Solicitar la publicación del texto del convenio colectivo mencionado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento del mismo por las partes afectadas.

Huelva, a 21 de Enero de 2005.- El Delegado Provincial, Fdo.: Juan Márquez Contreras.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE LA MANCOMUNIDAD CUENCA MINERA

Capítulo I.



Artículo 1. Objeto y normas supletorias.

El presente convenio, negociado al amparo de lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/85, de 2 de Agosto, de Libertad Sindical, y artículos 32, 35 y ss. de la Ley 9/87, de 12 de Mayo, de Órganos de Representación, determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas (con las modificaciones introducidas por la Ley 7/1990 de 19 de Julio), regula las condiciones de trabajo del personal que presta sus servicios para la Mancomunidad Cuenca Minera.

En toda aquello que no esté recogido en el presente convenio se aplicarán las disposiciones legales que dicten el Estado o la Comunidad Autónoma en razón de sus competencias y los reglamentos de funcionamiento de los diferentes colectivos cuando hayan sido válidamente elaborados entre la Mancomunidad Cuenca Minera y la representación de los/as trabajadores/as.

Se consideran incorporados a las presentes normas reguladoras los acuerdos suscritos o que puedan suscribirse en el futuro entre los sindicatos representativos con la FEMP (Federación Española de Municipios y Provincias) y la FAMP (Federación Andaluza de Municipios y Provincias) en aquellos aspectos que mejoren lo aquí acordado.

Artículo 2. Ámbito funcional y personal.

El presente convenio se extiende en todo el ámbito de actividad que la Mancomunidad Cuenca Minera realiza en todos sus centros y dependencias y será de aplicación a todos los/as trabajadores/as de ésta con régimen jurídico de derecho laboral bajo cualquiera de las modalidades contractuales previstas en cada momento por la Legislación vigente.

Este convenio también será de aplicación al personal contratado con carácter temporal para la ejecución de los diferentes programas gestionados por la Mancomunidad Cuenca Minera y que sean promovidos y financiados en su mayor parte por las distintas administraciones públicas autonómicas, estatales y comunitarias.

Artículo 3. Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor al día siguiente de la aprobación por el Pleno de la Mancomunidad Cuenca Minera, si bien sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de Enero de 2004 y su vigencia será hasta el 31 de Diciembre de 2005.

Este convenio se considerará tácitamente prorrogado en todo su articulado y anexos por períodos anuales sucesivos, salvo que hubiese denuncia expresa de cualquiera de las partes con, al menos, un mes de antelación a la fecha de su

vencimiento. Una vez denunciado éste y hasta tanto no se logre uno que lo sustituya, continuará en vigor.

Artículo 4. Indivisibilidad del convenio.

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.

No obstante, en el supuesto de que la jurisdicción competente, en el ejercicio de sus facultades, dejara sin efecto o modificara alguna de las estipulaciones del presente convenio, tan sólo quedará sin eficacia práctica el o los artículos sobre los que se haya producido la resolución judicial firme correspondiente, manteniéndose vigente la eficacia del resto del contenido normativo del convenio, procediéndose a la renegociación por las partes del contenido que la jurisdicción competente hubiere, en su caso, considerado no ajustado a derecho, iniciándose la misma en el plazo de 10 días hábiles y durante un plazo máximo de 2 meses. Si transcurrido este período no hubiera acuerdo, se procederá inmediatamente a la negociación de un nuevo convenio colectivo.

Capítulo II.

Artículo 5. Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad de la Mancomunidad Cuenca Minera, 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. Su aplicación corresponde a los titulares de las jefaturas de las distintas unidades orgánicas, de cada uno de los ámbitos afectados por el presente convenio.

Los cambios organizativos, individuales o colectivos, que afecten a los/as trabajadores/as de la Mancomunidad Cuenca Minera en la aplicación o modificación de alguna de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio, serán objeto de información a la Comisión Paritaria regulada en este capítulo, así como cualquier norma que haya de ser adoptada.

Igualmente se someterá a informe de dicha comisión, el traslado total o parcial de instalaciones y trabajadores/as, y el cese o modificación de la prestación de servicios cuando afecten a los/as trabajadores/as incluidos en el ámbito de aplicación del convenio. Este informe no será necesario cuando las modificaciones vengan impuestas por la normativa legal o reglamentaria de aplicación al caso.

No obstante, las partes reconocen la necesidad de consenso de las partes firmantes del convenio, tanto gestores públicos como representantes de los trabajadores, para conseguir la plena eficacia de las medidas que se adopten;

para ello, se establecerán cauces de participación y negociación adecuados en esta materia.

Con el objeto de contar con un conocimiento adecuado de la estructura organizativa, se facilitará a la representación de los/as trabajadores/as un organigrama de los servicios y departamentos de la Mancomunidad Cuenca Minera, así como las propuestas de modificación que estudie la Mancomunidad.

Artículo 6. Clasificación profesional.

La clasificación profesional tiene por objeto la determinación y definición de las diferentes escalas, grupos y empleos en que pueden ser agrupados los/as trabajadores/as de acuerdo con la titulación o formación exigida, el puesto de trabajo y las funciones que efectivamente desempeñen.

Su clasificación es la siguiente:

Grupo I: Forman este grupo y se integrarán en él los/as trabajadores/as que estando en posesión de título de Grado Superior y/o Licenciado, Ingeniero o Arquitecto, han sido o son contratados en virtud de dicho nivel de estudios para ejercer sus funciones o desempeñar un puesto de trabajo definido como de titulado superior en la relación de puestos de trabajo.

Grupo II: Forman este grupo y se integrarán en él los/as trabajadores/as que estando en posesión de título de Grado Medio y/o Diplomados, Ingenieros Técnicos o Arquitectos Técnicos, han sido o son contratados en virtud de dicho nivel de estudios para ejercer funciones o desempeñar un puesto de trabajo definido como de titulado medio en la relación de puestos de trabajo.

Grupo III: Forman este grupo y se integrarán en él los/as trabajadores/as que estando en posesión de título de Bachiller Superior o equivalente, Formación Profesional de segundo grado o de Grado Superior, han sido o son contratados para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo en razón de dicho nivel de estudios, y esté definido así en la relación de puestos de trabajo.

Grupo IV: Forman este grupo y se integrarán en él los/as trabajadores/as que estando en posesión del título de Bachiller Elemental, Graduado Escolar o en Educación Secundaria Obligatoria, Formación Profesional de Primer Grado o de Grado Medio, han sido o son contratados para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo en razón de dicho nivel de estudios, y esté definido así en la relación de puestos de trabajo.

Grupo V: Forman parte de este grupo y se integrarán en él los/as trabajadores/as que han sido o son contratados para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo definidos en este grupo en la relación de puestos de trabajo.

Se requerirá estar en posesión de Certificado de Escolaridad o experiencia laboral de al menos 3 años.

La catalogación de nuevos puestos de trabajo requerirá su consideración previa por la Comisión Paritaria a los efectos de determinar denominación, funciones y retribuciones básicas y nivel o grado.

Artículo 7. Relación de puestos de trabajo.

Es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación y clasificación de los puestos de trabajo, de acuerdo con las necesidades de los servicios, y en el que se precisan sus características esenciales.

La Relación de Puestos de Trabajo (RPT) incluirá la enumeración de la totalidad de los puestos fijos 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.

La elaboración y modificaciones de la RPT serán objeto de negociación previa con representación del personal. 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 las RPT.

Artículo 8. Comisión paritaria de negociación.

En el ámbito de aplicación del presente convenio queda constituida una Comisión Paritaria de Negociación, que estará formada por cuatro miembros: dos en representación de la Mancomunidad Cuenca Minera y dos por los/as representantes sindicales; ambas partes nombrarán a sus representantes por escrito comunicándolo a la parte contraria.

Esta comisión asumirá, asimismo, las funciones de interpretación, arbitraje y

vigilancia en el cumplimiento del presente convenio colectivo. La misma podrá ser convocada por cualquiera de las partes con la finalidad de someter a su consideración cualquier duda o conflicto que surja sobre su fiel cumplimiento. De entre los miembros de la misma se designará por consenso un Presidente y un Secretario siendo responsabilidad de éste último levantar acta de las reuniones. Cada una de las partes podrá estar acompañada de asesores. Cuando tales asesores deban desplazarse para acudir a las reuniones, se les abonará lo establecido en el presente convenio para gastos por desplazamiento.

En especial, la comisión mediará con carácter previo a la interposición de cualquier recurso derivado de la interpretación o aplicación de lo dispuesto en el presente convenio.

La misma se considerará formalmente constituida a los 15 días de entrada en vigor del convenio y deberá reunirse a petición de cualquiera de sus miembros. La negociación colectiva se seguirá a través de esta comisión, siendo los acuerdos que se alcancen de plena aplicación a todos los/as trabajadores/as de la Mancomunidad, tras su aprobación por la Junta General de la misma.

La Comisión Paritaria se reunirá, al menos dos veces al año y, en todo caso, antes de la aprobación por la Junta General de la Mancomunidad de la RPT y plantilla orgánica, cuyo borrador se remitirá a la representación de los/as trabajadores/as con la finalidad de proceder a la negociación de:

- a) Actualización de la Plantilla (clasificación, número de puestos, etc.).
- b) El Plan anual de Provisión y/o promoción de los puestos vacantes o de nueva creación y los sistemas de selección.
- c) La Oferta de Empleo Público del año entrante.
- d) El diseño y aprobación de Planes de Formación.
- e) Las retribuciones básicas y complementarias que corresponda aplicar a cada puesto de trabajo.
- f) Los criterios generales de distribución del complemento de productividad a cada área o programa y su asignación individualizada.
- g) La modificación parcial o total de la RPT tras su aprobación inicial, o al inicio de cualquiera de las circunstancias previstas acerca de los planes de empleo en la Administración.
- h) El establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo, régimen del disfrute de permisos, vacaciones y licencias.

i) Las materias de índole económica, de prestación de servicios, sindical, asistencial y, en general, cuantas otras afecten las condiciones de trabajo y al ámbito de relaciones del personal con la Mancomunidad.

j) Todas aquellas que expresamente se mencionan en el presente convenio.

Las reuniones tendrán lugar mediante convocatoria de la Mancomunidad Cuenca Minera, por acuerdo con los/as representantes de los/as trabajadores/as o ante la petición expresa de cualquiera de ellos. En los períodos de negociación colectiva, tanto las reuniones preparatorias como los días de reunión tendrán la consideración de horas efectivas de trabajo.

Las reuniones de esta comisión se convocarán 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. El contenido de las reuniones quedará reflejado en las actas correspondientes, que se firmarán por duplicado y por ambas partes. Las actas serán públicas. Los acuerdos adoptados por consenso, en el seno de esta comisión serán vinculantes para ambas partes, dándose comunicación por escrito a todos los posibles afectados o interesados.

En el caso de discrepancias a la hora de adoptar acuerdos en el seno de esta Comisión, se acudirá a la resolución del conflicto por el SERCLA adscrito al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.

Esta Comisión Paritaria se dotará de un reglamento de funcionamiento de la misma, donde se recojan al menos los siguientes aspectos:

- a) Composición de la misma.
- b) Régimen de reuniones.
- c) Elaboración, distribución y aprobación de actas.
- d) Inclusión de puntos de orden del día.
- e) Otros aspectos que se consideren necesarios para el buen funcionamiento de la comisión.

Artículo 9. Registros administrativos de personal.

En la Mancomunidad Cuenca Minera existirá un Registro de Personal por cada centro de trabajo en el que se inscribirá a todo el personal adscrito al mismo y en el que se anotarán todos los actos que afecten a la vida administrativa en cada caso.

En este registro no podrá figurar ningún dato relativo a raza, religión, opinión o

afiliación política o sindical del trabajador/a. Los/as trabajadores/as tendrán libre acceso a sus expedientes.

Capítulo III.

Artículo 10. Retribuciones económicas.

El personal laboral fijo será retribuido, al menos, por los siguientes conceptos:

a) Sueldo Base que corresponda al puesto de trabajo que ocupe. Sus cuantías serán las que se reflejan en la tabla salarial.

b) Las Pagas Extraordinarias se abonarán en las nóminas de Junio y Diciembre y consistirán, cada una de ellas, en salario base, antigüedad y el resto de los complementos. Cualquier trabajador/a podrá solicitar el prorrateo de las pagas extraordinarias.

Dependiendo de cada caso particular, el/la trabajador/a podrá ser retribuido/as en base a los siguientes conceptos:

a) Complemento de puesto de trabajo: este complemento salarial se abonará en las cantidades reflejadas en las tablas anexas y en catorce mensualidades.

b) Complemento de mayor responsabilidad: se abonará este complemento para indemnizar a aquellos trabajadores por la asunción de una responsabilidad complementaria a la de su puesto de trabajo. Su cuantía será de 92,10 euros mensuales en catorce pagas.

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

Las retribuciones del personal laboral temporal se estudiarán, conjuntamente entre la empresa y los delegados de personal, en base a la disponibilidad presupuestaria del programa.

En aquellos casos en que el presupuesto de un determinado programa subvencionado por cualquier administración pública local, autonómica o estatal, disponga cuantías económicas mayores de las establecidas en el presente artículo, la Comisión Paritaria establecerá fórmulas para la distribución de tales efectivos entre el personal adscrito a dicho programa en concepto de complementos de productividad, evitando en cualquier caso la devolución de tales cantidades, siempre que se cumplan los objetivos del programa y no haya que proceder a efectuar ninguna devolución de las subvenciones obtenidas. Cuando la normativa del programa permita incrementar el número de trabajadores/as imputables al mismo, dicha fórmula se priorizará respecto de la

anterior.

Tabla salarial:

1) Técnico/as en desarrollo local:

a) Retribuciones Básicas:

Salario Base: 22.847,76 €.

Pagas extras: 4.250,52 €.

b) Retribuciones Complementarias: 2.655,60 €.

2) Administrativo/a:

a) Retribuciones Básicas:

Salario Base: 11.681,52 €.

Pagas extras: 3.200,46 €.

b) Retribuciones Complementarias: 7.521,24 €.

Artículo 11. Incremento de retribuciones.

El incremento de retribuciones anuales será el previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, garantizándose en todo caso la subida real del IPC, de forma consolidada.

Artículo 12. Indemnizaciones y suplidos.

El/la trabajador/a tendrá derecho a percibir indemnizaciones para resarcirle de los gastos que se vea precisado a realizar por razón del servicio, asistencia a cursos de formación y otros eventos que hayan sido aprobados por la entidad, de conformidad con los conceptos siguientes:

1.- Dietas. Siempre que el servicio lo requiera, se abonarán los gastos de alojamiento y la cantidad de 60,10 euros por cada día de estancia en concepto de manutención.

Cuando no se produzcan gastos de alojamiento ser abonará media dieta, percibiendo 30,05 euros en concepto de manutención.

2.- Gastos por desplazamiento. Cantidad destinada a compensar los gastos ocasionados por la utilización de cualquier medio de transporte. En caso de utilización de vehículo del propio trabajador/a, se abonará la cantidad de 0,17

euros por Km en concepto de gastos de combustibles, más 0,06 euros por Km en compensación de desgaste y deterioro del vehículo, y en caso de utilización de transportes públicos, se abonará el total del importe de los mismos, tras la presentación del billete o justificante del gasto.

3.- Las indemnizaciones. Se abonarán en el momento de producirse el gasto. En aquellos supuestos en que el/la trabajador/a sea designado por la Mancomunidad para ostentar la representación de ésta en algún acto a celebrar, se le abonarán todos los gastos que esta participación ocasione.

Dichas cantidades podrán ser anticipadas en su totalidad, como pago a justificar posteriormente, con certificado o documento acreditativo de la asistencia a cursos u otros eventos que motiven la indemnización.

En el supuesto de accidente de automóvil, en la realización de servicios originados con motivo del desempeño laboral (o en el tránsito hacia el mismo), los gastos de reparación e indemnizaciones, en su caso, que no estén cubiertas por el seguro obligatorio del vehículo, serán abonados por la Mancomunidad hasta un máximo de 1.502,53 €, previa justificación del gasto.

Todas las cantidades asignadas en los apartados anteriores de este artículo serán actualizadas automáticamente con valor desde el 1 de Enero de cada ejercicio en base al I.P.C. del ejercicio anterior.

Artículo 13. Servicios extraordinarios.

1. Tiene la consideración de servicio extraordinario cada hora de trabajo realizada fuera de la jornada habitual. La Mancomunidad propondrá las medidas óptimas para evitar su realización.

2. En todo caso, tendrán carácter excepcional y responderán siempre a necesidades originadas por eventos no previsibles ni programables, ausencias imprevistas u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad que se trate y siempre que no sea posible la utilización de las distintas modalidades de contratación.

3. La realización de servicios extraordinarios requerirá la voluntariedad del/de la trabajador/a y la previa autorización del/de la responsable del servicio o área a que pertenezca el/la trabajador/a.

Dichos servicios serán compensados económicamente o con una disminución de jornada. En su aplicación se tomarán en consideración los siguientes aspectos:

3.1. La compensación en descansos se realizará a razón de dos horas de descanso por cada hora de servicios extraordinarios. En caso de que estas horas extraordinarias se realizaran en sábados, domingos o festivos, la compensación

será de tres horas por cada hora extraordinaria realizada.

3.2. Por cada fracción de 20 minutos sobre la jornada extraordinaria que exceda de horas completas, se abonará una hora extraordinaria.

3.3. Tendrán preferencia para la realización de servicios extraordinarios el personal que venga realizando las funciones que demande la realización de los mismos.

3.4. Los servicios extraordinarios se realizarán aplicándose sistemas rotativos entre el personal que desea realizarlo, y el cómputo de horas será anual, teniendo preferencia el personal que menos horas tenga realizadas y a su vez no se encuentre de permiso.

3.5. Cuando exista una jornada de trabajo extraordinaria ininterrumpida coincidiendo con el horario de almuerzo o cena, la Mancomunidad garantizará la manutención de dicho trabajador/a.

3.6. En aquellas ocasiones en que la Mancomunidad opte por abonar económicamente los servicios extraordinarios en lugar de la anterior fórmula de compensación, se abonará el 175% del valor de una hora ordinaria, pudiendo también establecer la fijación de complementos que retribuyan la disponibilidad horaria de los/as trabajadores/as sin posibilidad de compensación, cuando así resulte más adecuado para garantizar el funcionamiento normal de los servicios.

Artículo 14. El recibo del salario o nomina.

La liquidación o pago del salario se efectuará puntual y documentalmente en los cinco primeros días del mes siguiente al que se trabaja. La documentación del salario se realiza mediante la entrega al/a la trabajador/a de un recibo individual y justificativo del pago del mismo. El recibo de salarios deberá reflejar claramente:

- Nombre, DNI, categoría profesional, número de la S.S. y grupo de cotización.
- Nombre de la entidad, domicilio, número de la S.S. de la empresa y número del puesto de trabajo que se desempeña.
- Fecha, período de abono y total de días retribuidos.
- Todos y cada uno de los conceptos por los 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 del salario neto.

- El modelo de recibo y sus posibles modificaciones deberá ser considerado en la Comisión Paritaria.

Capítulo IV.

Artículo 15. Selección del personal.

La Mancomunidad fomentará la estabilidad en el empleo de los/as trabajadores/as. Con este fin, se estudiará en la Comisión Paritaria aquellos contratos cuyo vencimiento esté próximo con el objeto de redistribuir o reasignar a tales trabajadores/as en puestos existentes o de nueva creación.

Para ello se creará una Bolsa de Trabajo formada por todas aquellas personas que han trabajado para Mancomunidad Cuenca Minera, la cual se utilizará, con criterios de antigüedad y prestación de servicios, para cubrir los puestos vacantes que se vayan creando.

De las resoluciones de programas efectuadas por la Mancomunidad se informará a los representantes de los trabajadores en un plazo no superior a quince días desde su aprobación.

Se garantizará la presencia de, al menos, un/a miembro designado por los/as representantes sindicales de la Mancomunidad Cuenca Minera, con voz, 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 cualquier provisión de puestos de trabajo, promoción interna y participación en cursos de formación organizados en la Mancomunidad, siendo su misión fundamental será la de garantizar la objetividad y transparencia de todo el proceso selectivo.

Las convocatorias de acceso, provisión y formación y sus correspondientes bases, tanto para el personal fijo como el temporal, serán previamente negociadas por la Comisión Paritaria con anterioridad a su publicación.

Artículo 16. Oferta pública de empleo.

Los puestos de trabajo dotados presupuestariamente, que no hayan sido cubiertos por los/as trabajadores/as de la Mancomunidad, constituirán la Oferta Pública de Empleo (OPE).

1. El ingreso del personal se realizará mediante convocatoria pública y se regirá por las bases de la convocatoria respectiva, en base a lo dispuesto por la normativa en vigor en cada momento.
2. El sistema de selección será el de concurso, oposición o concurso-oposición.

3. 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 correspondientes 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.

4. La adscripción del personal de reciente ingreso 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.

Artículo 17. Seguimiento de la contratación.

De los contratos del personal serán informados los/as representantes de los/as trabajadores/as a los/as que se entregará una copia literal o fotocopia de las mismas.

Igualmente se informará a la representación de los/as trabajadores/as de las prórrogas o ceses que se produzcan y las causas de los mismos.

Capítulo V.

Artículo 18. Jornada de trabajo y horario.

1) La jornada máxima de trabajo de los/as trabajadores/as será de 35 horas semanales. Su distribución será de lunes a viernes, en horario de 8:00 a 15:00 horas. En ningún caso los sábados tendrán consideración de día hábil para la entidad.

2) Dentro de la jornada, el/la trabajador/a tendrá derecho a un descanso de 30 minutos diarios para desayuno, que se computará como de trabajo efectivo.

3) Los/as trabajadores/as de la entidad tendrán los siguientes horarios especiales:

a) Desde el 16 de Junio hasta el 30 de Junio y desde el 1 al 15 de Septiembre (todos inclusive) el horario de la jornada laboral se establecerá de 8:00 a 14:00 horas.

b) Desde el 1 de Julio hasta el 31 de Agosto (ambos inclusive) el horario de la jornada laboral se establecerá de 9:00 a 14:00 horas. Igualmente se establecerá jornada reducida de 9,00 a 14,00 horas entre los días 26 de Diciembre y 5 de Enero (ambos inclusive).

En Semana Santa se establecerá el mismo horario reducido de 9,00 a 14,00 horas

los lunes, martes y miércoles santos.

d) En Navidades se considerarán no laborables y abonables a todos los efectos los días 24 y 31 de Diciembre.

4) Para la determinación de las fiestas locales se tomará en consideración la ubicación del centro de trabajo, pudiendo los/as trabajadores/as elegir entre los días de fiesta local del municipio en el que esté situada la Sede Central de Mancomunidad (actualmente Minas de Río tinto) o bien un día del citado municipio y otro del municipio en el que esté su centro de trabajo. De no mediar solicitud expresa se entenderá que el/la trabajador/a opta por elegir los dos días de fiesta local del municipio en el que está situada la Sede Central de Mancomunidad.

5) En programas subvencionados por las administraciones públicas local, autonómica o estatal (tales como Escuelas Taller, Casas de Oficios o Talleres de Empleo, Experiencias Mixtas, etc.) cuando su normativa específica en cargas lectivas establezca condiciones particulares que imposibiliten la aplicación efectiva de lo mencionado en el presente artículo, dicha legislación prevalecerá sobre lo estipulado en todos los apartados anteriores.

6) Las fiestas que coincidan en día no hábil, se trasladarán al día hábil inmediatamente anterior o al inmediato posterior.

Artículo 19. Vacaciones.

1) Las vacaciones anuales tendrán la duración de 22 días laborables, pudiéndose optar por su disfrute en conjunto o en períodos fraccionados, siempre a petición del/de la trabajador/a.

2) Las vacaciones serán concedidas procurando complacer al/a la trabajador/a en cuanto a la época de disfrute, debiendo en cualquier caso, existir acuerdo entre el personal de la misma dependencia. En caso de no existir acuerdo se procederá a sorteo por primera vez, siguiéndose para años sucesivos un sistema rotatorio, asegurando que queden cubiertos todos los servicios.

En situaciones de desacuerdo con la empresa, el/la trabajador/a tendrá derecho a elegir, al menos, el período de disfrute de la mitad de sus vacaciones.

En caso de no agotar completamente en el año en curso el período de vacaciones, siempre que esté debidamente justificado, se podrá ampliar dicho plazo como máximo por un período de un mes adicional.

Dadas las peculiares características de los programas de Escuelas Taller, Casas de Oficios, Talleres de Empleo y otros programas de formación, la planificación de las vacaciones atenderá en todo caso a las directrices establecidas

conjuntamente desde la dirección del proyecto, el equipo docente y el personal de apoyo.

Para los/as trabajadores/as de otros programas de formación, como la Formación Profesional Ocupacional, las vacaciones se establecerán como norma general en el período de realización del curso, quedando asegurado, en todo caso, el correcto desarrollo del mismo y salvo que la Dirección Técnica del mismo acuerde con el/la monitor/a otras alternativas.

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

a) Por matrimonio civil, eclesiástico o unión como pareja de hecho del/de la trabajador/a debidamente acreditado.

b) Por nacimiento o adopción de un hijo.

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

d) Por traslado de domicilio.

e) Por maternidad / paternidad.

f) Los días de descanso a que se tuviera derecho por la realización de servicios extraordinarios, siempre que no sean más de cinco.

4) Como norma general, no se llamará para la prestación de servicios a los/as trabajadores/as que se hallen disfrutando de licencia de vacaciones. No obstante, en el supuesto de que, por ineludibles e inaplazables necesidades del servicio fueran reclamados/as, dicho trabajador/a generará el derecho a percibir dos días hábiles por cada día de vacación que tuviera que prestar servicios en la Mancomunidad Cuenca Minera con interrupción de sus vacaciones.

5) Si antes del comienzo del 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/a de alta médica y reincorporarse al trabajo, formular nueva programación, compatible con las necesidades del servicio, dentro del año natural o los tres meses siguientes al hecho.

6) El período de I.L.T. será computado como tiempo de trabajo a los efectos de determinar el número de días de vacaciones que le corresponde disfrutar al/a la trabajador/ a dentro del año. Si se produce I.L.T. por enfermedad grave u hospitalización, el período de vacaciones quedará suspendido hasta que se produzca el alta médica, operándose según lo indicado anteriormente.

7) El/la trabajador/a de nuevo ingreso disfrutará la parte proporcional de vacaciones que le corresponda según el tiempo trabajado. Cuando su incorporación a la entidad se produzca con posterioridad a la negociación de las vacaciones, el Jefe de Personal y los/as representantes sindicales estudiarán la solicitud del trabajador en cada caso concreto.

8) El/la trabajador/a que cese por voluntad propia en las condiciones legalmente establecidas o sea separado/a del servicio, tendrá derecho al disfrute de las vacaciones correspondientes, o en su caso, a que se le incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el período de tiempo trabajado.

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

Artículo 20. Permisos y licencias retribuidos.

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

a) Por matrimonio, civil, religioso o formalización de pareja de hecho del trabajador (debidamente documentado), 15 días naturales. En el caso de separación o divorcio, 15 días naturales, previa justificación.

b) Por matrimonio civil, religioso o formación de parejas de hecho de parientes consanguíneos colaterales, 1 día, siempre que coincida con día hábil.

c) Por embarazo y alumbramiento, la trabajadora tendrá derecho al disfrute de los días que le reconozca la legislación vigente en cada momento, que podrá distribuir a su conveniencia antes o después del parto, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al mismo. Este mismo supuesto será de aplicación en, caso de adopción plena de un menor de diez años.

d) Por el nacimiento, adopción de un hijo/a, aborto o práctica de interrupción voluntaria del embarazo en los casos despenalizados por la Ley, el/la trabajador/a tendrá derecho a 4 días naturales si se produce dentro de la provincia ampliables a 6 si se produce fuera de la provincia.

e) La trabajadora con un hijo/a menor de un año tendrá derecho a 1 hora diaria de ausencia del trabajo para la alimentación del/de la mismo/a, que podrá disfrutarse en dos fracciones o sustituirse por una reducción de la jornada laboral, al comienzo o antes de la finalización de la misma.

f) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún/a menor de 6 años o a un/a disminuido/a 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/as menores de 10 años o disminuidos/as físicos, psíquicos o sensoriales que no desempeñen actividad retribuida y que estén a su cargo, tendrá derecho a 15 días naturales de permiso retribuidos.

h) Por ingreso hospitalario o enfermedad grave de los familiares de primer y segundo grado de consanguinidad o afinidad, hasta un máximo de 4 días hábiles.

i) Por traslado de domicilio habitual, 1 día hábil; cuando se produce fuera de la provincia, 2 días hábiles.

j) Por fallecimiento del/de la cónyuge, padres, hijos, compañero/a (con los requisitos previstos en el apartado a) y hermano/a, 4 días naturales.

k) Por el fallecimiento de otros familiares no enumerados anteriormente, con parentesco de consanguinidad y/o afinidad hasta el 2º grado, 2 días naturales.

l) Por exámenes, el día de su realización y el previo, tanto si se trata de enseñanza reglada como a sistema de selección oficial. Los/as trabajadores/as que participan en promoción interna se les facilitará 5 días laborables al año para la preparación de los exámenes.

m) Por el tiempo necesario, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y/o personal, debidamente justificado.

n) Ocho días por asuntos propios. El/la trabajador/a podrá distribuir estos días a su conveniencia (y hasta el día 15 de Enero del año siguiente), sin justificar, denegándose sólo por necesidades evidentes del servicio. El permiso por asuntos propios no podrá acumularse al período vacacional. Estos días podrán disfrutarse sólo si el trabajador/a tiene una antigüedad continuada en la empresa de al menos dos años. Se entenderá que la antigüedad es continuada en la empresa si, aunque el/la trabajador/as haya tenido varias contrataciones, entre ellas medie un período máximo de 20 días.

o) Para asistencia a consulta médica, el tiempo necesario para ello. Este mismo derecho lo tendrán los trabajadores para acompañar a familiares a cargo.

p) La trabajadora embarazada, y bajo prescripción médica, tendrá derecho a ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, siempre que no exista dicho servicio fuera de la jornada de

trabajo.

q) Por asistencia a cursos de formación o perfeccionamiento relacionados con las tareas que normalmente desarrolla el/la trabajador/a, la Mancomunidad concederá licencia retribuida por el tiempo que dure el curso.

Artículo 21. Excedencias.

a) Excedencia voluntaria.

Podrá solicitarse por los/as trabajadores/as fijos/as con un año de antigüedad al servicio de la mancomunidad por un plazo no inferior a un año ni superior a cinco años.

El ejercicio de este derecho sólo será posible si ha transcurrido un año desde el anterior período de excedencia voluntaria siempre que éste se hubiera completado hasta su duración máxima, deduciéndose de este plazo el período no consumido en el caso de no haber agotado el anterior período de excedencia.

El reingreso podrá solicitarse en cualquier momento siempre que se hubiese cumplido el período mínimo de excedencia y no se superase el máximo y con una antelación de un mes a la fecha prevista para el mismo.

b) Excedencia forzosa.

Dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia y se concederá por designación o elección para un cargo público de Diputado o Senador de las Cortes Generales, Diputado de Asamblea Autonómica, Concejal de Ayuntamiento o Alcalde con plena dedicación o para cargo público administrativo dentro de cualquiera de las Administraciones Públicas, que imposibilite la asistencia al trabajo. Esto mismo operará para los casos de elección de cargos sindicales en el ámbito comarcal, provincial o superior.

El reingreso al servicio activo habrá de realizarse en el plazo de un mes a partir del cese en el cargo.

c) Excedencia por cuidado de familiares.

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, contados a partir de la fecha de nacimiento o adopción de cada hijo, para atender al cuidado del mismo. Cuando el padre y la madre sean trabajadores de la Mancomunidad, sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho.

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia no superior a dos años para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de

afinidad o consanguinidad, que por razones de enfermedad o accidente, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. La excedencia terminará por agotamiento del período concedido o por el fallecimiento del familiar.

En todos los casos de excedencia, los/as trabajadores/as tendrán derecho a reserva del puesto de trabajo, al cómputo del período de excedencia a efectos de antigüedad y a participar en los cursos de formación que se convoquen por la entidad durante dicho período.

d) Excedencia por incompatibilidad.

Los/as trabajadores/as que, como consecuencia de la normativa vigente sobre incompatibilidades en el sector público, deban optar o hayan o pactado por un puesto de trabajo distinto al que ocupaban con relación laboral fija en la Mancomunidad, siempre que el otro puesto esté dentro del ámbito de aplicación de la Ley de Incompatibilidades, quedarán en situación de excedencia por incompatibilidad.

Mientras permanezcan en el otro puesto, conservarán durante cinco años el derecho al reingreso en la Mancomunidad en categoría igual a la suya, computándose este período a efectos de antigüedad.

Capítulo VI.

Artículo 22. Ayudas sociales.

Para poder acceder a las ayudas que se describen a continuación será requisito imprescindible tener una antigüedad en la empresa igual o superior a dos años. Se entenderá que la antigüedad es continuada en la empresa si, aunque el/la trabajador/a haya tenido varias contrataciones, entre ellas medie un período máximo de 20 día.

1. Ayudas de estudio.- La Mancomunidad abonará a los/as trabajadores/as a sus servicio y, por cada hijo que curse estudios en un Centro Oficial legalmente reconocido, una ayuda de estudio por la cuantía que se indica y en función del nivel del mismo:

Nivel de estudios	Ayuda a percibir por cada hijo
Guardería. Educación Infantil	30,05 €
Primaria	54,09 €
Secundaria Obligatoria	54,09 €
Bachillerato y Formación Profesional	150,25 €
Enseñanza Superior	252,43 €

Enseñanza Especial

270,46 €

Esta ayuda será abonada previa justificación de estar matriculado y asistir regularmente a clase. Asimismo cuando el/la hijo/a del/de la trabajador/a no supere la mitad más una de las asignaturas del curso durante dos años consecutivos, no se percibirá esta ayuda hasta la superación del curso correspondiente.

Este derecho social solo podrá ser disfrutado por uno de los padres o tutores en el caso de que ambos sean empleados de esta entidad.

2. Bolsa de vacaciones.- Cada trabajador/a percibirá una bolsa de vacaciones que será remunerada en el mes anterior al inicio de las mismas, y siempre que éstas se disfruten por un período igual o superior a una semana. Esta ayuda tendrá un importe de 360,61 euros. Salvo comunicación expresa en contra, esta ayuda se incluirá automáticamente en la mensualidad de julio.

3. Ayudas por nupcialidad y natalidad.

- Nupcialidad: se abonará una gratificación por este hecho y por una sola vez de 120,20 euros al/a la trabajador/a que acredite esta situación. En el supuesto que ambos cónyuges sean empleados de esta Mancomunidad, sólo uno de ellos tendrá derecho a percibir esta ayuda.

- Natalidad: se abonará una gratificación anual de 120,20 euros al/a la trabajador/a que acredite el nacimiento o adopción legal de un hijo/a.

4. El importe de las ayudas descritas en los puntos anteriores se revisarán anualmente en los mismos términos que las retribuciones salariales.

Capítulo VII.

Artículo 23. Formación y perfeccionamiento profesional.

1. Para facilitar la formación y el perfeccionamiento profesional, los/as trabajadores/as en el ámbito de aplicación del presente convenio tendrán derecho a que se les 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 adaptación, reciclaje o capacitación profesional organizados por la administración pública o las organizaciones sindicales más representativas, todo ello con la participación de los/as trabajadores/as a través de sus representantes.

2. Los/as trabajadores/as tendrán 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. La asistencia a estos cursos se considerará como de trabajo efectivo cuando coincida con la jornada laboral y así lo autorice la Dirección de la Mancomunidad. Si dicha asistencia fuera indispensable para el desarrollo de las funciones propias del puesto de trabajo y así lo apreciara la Mancomunidad, se considerará trabajo efectivo aun cuando se produzca fuera de la jornada laboral.

3. Para 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, los/as trabajadores/as dispondrán de los días correspondientes a su celebración cuando dicha formación haya sido fomentada desde la entidad.

Capítulo VIII.

Artículo 24. Jubilación.

1. La edad de jubilación de los/as trabajadores/as se producirá al cumplir 65 años de edad.

2. Los/as trabajadores/as podrán optar por jubilarse voluntariamente a los 64 años de edad en la forma y condiciones establecidas en el RD 1194/85 de 17 de Julio, de contratos de relevo, o el que lo sustituya legalmente.

Capítulo IX.

Artículo 25. Convenio con entidades financieras.

Con la finalidad de establecer una gama de productos y servicios financieros con condiciones preferentes para los/as trabajadores/as, en un plazo no superior a tres meses a la entrada en vigor del presente convenio, la Mancomunidad se compromete a entablar conversaciones con tres entidades financieras a las que solicitará sus respectivas propuestas.

Del resultado de estas conversaciones se presentará informe por escrito a los Representantes de los/as trabajadores/as, que optarán por la que considere más ventajosa para la firma de un convenio.

Igual medida se establecerá respecto a la adquisición de vehículos automovilísticos por el personal en condiciones de flota con concesionarios oficiales de aquellos.

Artículo 26. Responsabilidad civil.

La Mancomunidad Cuenca Minera garantizará la asistencia jurídica a los/as trabajadores que lo soliciten y la precisen por razones de conflictos derivados de la prestación del servicio que tengan encomendado.

Será competencia de la Comisión Paritaria la determinación de los hechos que se considerarán como resultado de la prestación del servicio encomendado antes referido, así como la designación del letrado pertinente en cada caso.

Artículo 27. Protección de la trabajadora embarazada.

Las trabajadoras de la mancomunidad que estén embarazadas tendrán derecho, si el trabajo que realizan es perjudicial para su estado, (por su peligrosidad, penosidad, toxicidad, esfuerzo o cualesquiera otras causas) a que se les encomienden tareas adecuadas a sus circunstancias.

Artículo 28. Asistencia jurídica.

Cuando un trabajador/a deba asistir a juicio, motivado por razón del servicio, fuera de su jornada laboral, se le aplicará lo establecido en el presente convenio para los servicios extraordinarios.

Capítulo X.

Artículo 29. Salud laboral.

1) El/la trabajador/a 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 y puestos de trabajo, así como a las evaluaciones de este riesgo y las medidas preventivas para evitarlo. Los/as representantes de los/as trabajadores/as deben tener conocimiento previo del procedimiento de evaluación que se utilizará.

b) Paralizar su trabajo, si considera que se encuentra expuesto a un riesgo grave e inminente y no cuenta con la protección adecuada, comunicándolo inmediatamente al/a la responsable del servicio y a los/as Delegados/as de Prevención.

c) Una vigilancia de su salud dirigida a detectar precozmente posibles daños originados por los riesgos a que esté expuesto.

d) Cursos 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 trabajo perjudicial o tóxico, siempre que no se consiga una adecuada prevención.

2) La Mancomunidad Cuenca Minera 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 o terceros. 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 económicamente o en tiempo libre.

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

c) Elaborar, en el plazo máximo de 6 meses tras la firma del presente convenio, 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 trimestralmente sobre el absentismo laboral y sus causas, los accidentes en acto de servicio y enfermedad y sus consecuencias y los indicas de siniestralidad.

e) La Mancomunidad Cuenca Minera designará un número de trabajadores/as y los/as formará adecuadamente para que se hagan cargo de las tareas de detección, evaluación y prevención de riesgos señaladas anteriormente y formar el Servicio de Prevención, algunos de los cuales serán seleccionados de entre los miembros de los/as representantes sindicales.

f) La Mancomunidad garantizará que en cada centro de trabajo exista un botiquín de primeros auxilios debidamente dotado, el cual será repuesto a solicitud del/de la jefe o encargado/a del departamento o unidad, a petición de la persona encargada de su mantenimiento o, en su defecto, de los/as propios/as trabajadores/as.

Artículo 30. Los delegados de prevención.

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 las medidas correctoras en orden a la prevención de riesgos profesionales, protección a la vida, etc.
 - f) Proponer anualmente a la Mancomunidad el presupuesto destinado a la implantación y/o mejora de las condiciones de trabajo en materia de salud.
 - g) Ser informados/as por la Mancomunidad de los riesgos y resultados de las evaluaciones de prevención.
 - h) Informar y promover formación a los/as trabajadores/as en horas de trabajo.
 - i) Ser consultados/as previamente a la introducción de nuevas tecnologías, modificación de los procesos productivos, de los locales de trabajo o adquisición de nuevos equipos y, en general, sobre todas aquellas medidas que puedan afectar a la salud y seguridad, tanto directa como indirectamente, de forma inmediata o transcurrido un período de tiempo. Una vez emitida la opinión de los/as representantes de los/as trabajadores/as, la Mancomunidad
- Cuenca Minera estará obligada a motivar por escrito sus razones, en caso de no asumir la opinión expresada.
- j) Proponer a la Mancomunidad cuantas iniciativas consideren pertinentes para mejorar las condiciones de trabajo y, en concreto, a proponer la realización de campañas y cursillos de formación y sensibilización de los/as trabajadores/as en materia de salud pública, drogodependencias y seguridad e higiene en el trabajo.
 - k) Paralizar las actividades cuando aprecie la existencia de un riesgo grave e inminente, dando comunicación inmediata a la jefatura del servicio.
 - l) Ser consultados/as 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.

m) Ser informados/as del seguimiento o comprobaciones de incapacidad permanente que se instruyen y la causa y criterios que los motivan y su resultado, con la evaluación que corresponda.

n) 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/as dispondrán del crédito que se establezca legalmente, independientemente del crédito horario al que tienen derecho los/as representantes sindicales.

o) En cualquier caso se tendrá en cuenta toda la normativa que mejore lo anteriormente expresado.

Artículo 31. Reconocimiento médico.

Anualmente se realizará un reconocimiento médico a los/as trabajadores/as, con carácter voluntario, que constará de un reconocimiento médico general y ginecológico, además de el específico para el puesto de trabajo que se desarrolla.

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

Para los/as trabajadores/as 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.

No se podrán efectuar pruebas radiológicas, salvo que por expresa recomendación facultativa se aconseje para completar el diagnóstico y siempre con el consentimiento del/de la trabajador/a, a quien se deberá informar en todo momento del tipo de pruebas que le serán realizadas.

Capítulo XI.

Artículo 32. Régimen disciplinario.

El personal podrá ser sancionado por la Mancomunidad como consecuencia de incumplimientos laborales, de acuerdo con lo establecido en el presente convenio. 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.

Deberá respetarse escrupulosamente todos los trámites reglamentarios y se garantizará en todo caso la audiencia del interesado y la utilización de todos los medios posibles de defensa. Deberán indicarle claramente en la notificación de la

resolución del expediente los recursos administrativos y jurisdiccionales que se puedan interponer así como los plazos para hacerlo. No obstante, se concederá al interesado un plazo de siete días para que presente su escrito de descargos.

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/a la interesado/a con expresión de los recursos que quepan contra la misma y plazos para interponerlos, de conformidad con lo recogido en el Estatuto de los Trabajadores.

Los/as representantes sindicales serán informados 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, de suspensión de funciones o despido, como consecuencia de una acción sancionadora se informará con carácter previo a la representación de los/as trabajadores/as.

En el supuesto caso de despido, si el/la trabajador/a sancionado/a obtuviera sentencia declarando la nulidad o improcedencia del mismo, el/la trabajador/a podrá optar por la readmisión o por la indemnización fijada en la sentencia.

1. Faltas

Las acciones y omisiones sancionables en que incurran los/as trabajadores/as afectados por este convenio, se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención en leves, graves y muy graves.

1.1. Faltas leves

Son faltas leves:

1.1.1. De 1 a 5 faltas de puntualidad alterna o 3 consecutivas durante un mes sin que exista causa justificada.

1.1.2. La no comunicación con la antelación debida la falta al puesto de trabajo, por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

1.1.3. La falta de atención y diligencia can el público, así como la inadecuada presencia en el puesto de trabajo.

1.1.4. Por embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

1.1.5. El no cursar el parte de baja de la Seguridad Social en el plazo de 48 horas, a no ser que se pruebe la imposibilidad de efectuarlo.

1.1.6. La no comunicación de cambios de situación familiar cuando ello suponga un fraude para la Mancomunidad.

1.2. Faltas graves

Son faltas graves:

1.2.1. Faltar 3 días al trabajo sin justificación al mes.

1.2.2. La simulación de enfermedad o accidente.

1.2.3. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.

1.2.4. De 5 a 8 faltas de puntualidad alterna o 6 consecutivas sin que exista causa justificada durante un mes.

1.2.5. La realización de trabajos particulares durante la jornada laboral o en el centro de trabajo o el uso para fines propios de enseres o herramientas de propiedad de Mancomunidad sin que exista autorización para ello.

1.2.6. El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.

1.2.7. La reincidencia de 3 faltas leves no recogidas como falta grave.

1.3. Faltas muy graves

Son faltas muy graves:

1.3.1. El faltar al trabajo más de 3 días al mes sin causa justificada.

1.3.2. El hurto y el robo tanto, a los/as demás trabajadores/as como a la Mancomunidad, o a cualquier persona dentro de los locales de trabajo o fuera de los mismos en acto de servicio.

1.3.3. El falsear datos ante la Mancomunidad si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa conseguir algún beneficio.

1.3.4. Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en utensilios, enseres o edificios de la Mancomunidad de forma intencionada.

1.3.5. Faltar gravemente al respeto y consideración de los/as jefes, compañeros/as o subordinados/as con malos tratos de palabra u obra.

1.3.6. 10 faltas de puntualidad alternas y 8 consecutivas, durante un mes sin causa justificada.

1.3.7. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.

1.3.8. La violación del secreto de correspondencia o documentos. El infringir el sigilo profesional.

1.3.9. La reincidencia en 3 faltas graves en el plazo de 18 meses.

2. Sanciones

Por razón de las faltas a que se refiere este convenio, podrán imponerse las siguientes sanciones:

2.1. Por faltas leves:

2.1.1. Amonestación escrita y/o verbal en privado.

2.1.2. Suspensión de empleo y sueldo de un día.

2.2. Por faltas graves:

2.2.1. Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 5 días.

2.2.2. Suspensión de empleo y sueldo de 5 a 8 días.

2.2.3. Suspensión de empleo y sueldo de 9 a 15 días.

2.3. Por faltas muy graves:

2.3.1. Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 30 días.

2.3.2. Suspensión de empleo y sueldo de 1 mes a 3 meses

2.3.3. Despido.

2.4. Prescripción de las faltas y sanciones.

Las faltas leves, prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que el/la Jefe de Servicio respectivo tuvo conocimiento de su comisión.

La prescripción se interrumpirá a partir de que se formule pliego de cargos contra el/la infractor/a, reanudándose a partir de la fecha de finalización de expediente.

2.5. Anulación de las anotaciones desfavorables.

Como norma general, las anotaciones desfavorables, quedarán anuladas cuando transcurran, sin reincidencias, los siguientes plazos:

Seis meses, si se trata de faltas leves; un año para las graves y dos años para las faltas muy graves, sin perjuicio que la buena conducta de los/as sancionados/as, pueda acortar los plazos citados.

Los/as alumnos/as - trabajadores/as de los programas de Escuelas Taller, Casas

de Oficios y Talleres de Empleo, así como los de otros programas formativos se registrarán, en materia disciplinaria, por los reglamentos internos de sus respectivos centros y proyectos.

2.6. En todo lo contemplado en este capítulo se estará a lo dispuesto en la normativa en vigor.

Artículo 33. Acoso en el trabajo.

1. El personal al servicio de la Mancomunidad tiene derecho al respeto de su intimidad, a su integridad psíquica y a la consideración debida a su dignidad, comprendida entre éstas la protección frente a actos u ofensas verbales, escritas, físicas o de naturaleza sexual.

2. Las ofensas de cualquier tipo, la presión y el acoso sexual en el trabajo, por parte compañeros/as y superiores/as, tendrán la consideración de falta grave o muy grave en atención a los hechos y circunstancias que concurran.

Dichas faltas serán sancionadas según lo estipulado en el R.D. 33/1986 de 10 de Enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los/as funcionarios/as de la Administración del Estado.

Capítulo XII.

Artículo 34. Información sindical.

Se garantiza el acceso de la representación 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 Mancomunidad Cuenca Minera, normativa de desarrollo y modificaciones de crédito correspondientes al Capítulo I, actas y órdenes del día de la Comisión de Gobierno y el Pleno de la Mancomunidad y copia de los acuerdos o resoluciones adoptados en materia de personal.

Artículo 35. Tablón de anuncios y local sindical.

La Mancomunidad Cuenca Minera facilitará a los/as representantes de los/as trabajadores/as un tablón de anuncios en lugar idóneo, decidido de común acuerdo, para exponer propaganda y comunicados de tipo sindical.

Asimismo facilitará a los/as representantes de los/as trabajadores/as un local, dotado con los medios necesarios para desarrollar sus actividades sindicales. En caso de no disponer de estos medios, facilitará de forma gratuita las salas de reuniones y salones de actos de que disponga la Mancomunidad, al objeto de posibilitar el desarrollo de reuniones.

Se garantiza, asimismo, el uso gratuito de fotocopiadoras, teléfonos, fax y otros

medios técnicos que faciliten la tarea de la representación de los/as trabajadores/as en tanto no se disponga de local ni medios adecuados, siempre que exista disponibilidad material y presupuestaria para ello.

Artículo 36. Garantías sindicales.

1. El número de horas sindicales reconocidas a cada uno de los/as representantes de los/as trabajadores/as para el ejercicio de sus funciones será de 25 horas mensuales.

Dicho crédito horario podrá acumularse en uno o varios de los/as miembros de los/as representantes sindicales, sin rebasar en ningún caso, el máximo legal.

Los/as miembros de los/as representantes sindicales, como representantes legales de los/as trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

a) Apertura de expedientes contradictorios en el supuesto de sanciones por falta grave o muy grave, en el que serán oídos/as aparte del/de la interesado/a, los/as representantes sindicales.

b) Prioridad de permanencia en el centro de trabajo respecto de los/as demás trabajadores/as, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No ser despedidos/as ni sancionados/as durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en casos en que esta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del/de la trabajador/as en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, del despido disciplinario, en cuyo caso sería de aplicación el párrafo a). Asimismo no podrá ser discriminado/as en su promoción económica profesional en razón, precisamente, de desempeño de su representación.

d) Disponer en el centro de trabajo de tablón para anuncios de los/as representantes sindicales, de dimensiones suficientes y en sitio visible.

e) Disponer del crédito horario establecido con las siguientes especificaciones:

Para el ejercicio de este derecho bastará la presentación, en los servicios del personal, de la comunicación, con una antelación, a su uso, de 2 días laborales, salvo imposibilidad manifiesta.

La acumulación del crédito horario en un/a representante dentro de los límites legales, podrá determinar su relevo del trabajo, sin perjuicio de su remuneración, poniéndolo previamente en conocimiento de los Servicios de Personal, que lo comunicarán a los efectos procedentes al/a la jefe de servicio al que estén adscritos.



Artículo 37. Asambleas generales.

Los/as representantes sindicales podrán convocar asambleas de carácter general para todos los/as trabajadores/as, dentro del horario de trabajo en cualquier edificio de la Mancomunidad, garantizando en todo momento el orden debido en las mismas así como que los servicios no queden desasistidos.

Las retribuciones de los/as trabajadores/as establecidas hasta la entrada en vigor del presente convenio quedan consolidados.

La aplicación a un/a trabajador/a de cualquier condición laboral derivada de la ejecución de este convenio por un período acumulado de dos años posteriores a su entrada en vigor, determinará la consolidación de la misma.

Disposiciones finales.

Para lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en las siguientes normas:

Real Decreto Legislativo 7/1985 de 2 de Abril, Ley Reguladora de las Bases de Régimen Local.

Real Decreto Legislativo 781/1986 de 18 de Abril, Texto Refundido de las Disposiciones Legales Vigentes en Materia de Régimen Local.

Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de Marzo, Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Cualquier otra normativa que pueda resultar de aplicación.

