

Cámara	Subvención
Málaga	Cuatro millones ciento ochenta y dos mil pesetas (4.182.000 ptas.)
Sevilla	Cuatro millones ciento ochenta y dos mil pesetas (4.182.000 ptas.)

RESOLUCION de 27 de agosto de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Mancomunidad de Municipios del Bajo Guadalquivir. (7100582).

Visto el Texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial de la Mancomunidad de Municipios del Bajo Guadalquivir (Código de Convenio 7100582), recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 27 de agosto de 1996, suscrita por la representación de la empresa y sus trabajadores con fecha 4 de julio de 1996, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias y Decreto de la Presidencia de la Junta de Andalucía 132/1996, de 16 de abril, sobre reestructuración de Consejerías y Decreto 316/1996, de 2 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Trabajo e Industria, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social,

RESUELVE

Primero. Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de ámbito interprovincial con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Remitir un ejemplar del mismo al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales para su depósito.

Tercero. Disponer la publicación del Texto del Convenio Colectivo en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 27 de agosto de 1996.- El Director General, Antonio Márquez Moreno.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE LA MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DEL BAJO GUADALQUIVIR

CAPITULO I

AMBITO DE APLICACION

Artículo 1. Ambito funcional.

El ámbito funcional del presente Convenio Colectivo se extiende a todo el ámbito de la actividad propia de la Mancomunidad de Municipios del Bajo Guadalquivir (en adelante la Mancomunidad), realizada en todos sus centros y dependencias.

Artículo 2. Ambito personal.

1. Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo regulan las condiciones de trabajo de todo el personal que con relación jurídico laboral y contrato formalizado por órgano competente, preste sus servicios y perciba sus retribuciones con cargo a la Mancomunidad, ya se trate de personal, laboral fijo o temporal, o personal de confianza.

2. Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo:

A) El personal contratado para determinadas funciones que, en virtud de la naturaleza de las mismas, vea regulada su relación laboral por los Convenios Colectivos de aplicación en cada caso.

B) Los profesionales contratados para trabajos específicos, cuya relación se derive de la aceptación de minuta o presupuesto y no tengan el carácter de contrato laboral, y por tanto no sujetos al horario y jornada que para éstos se establece en el presente Convenio.

C) El personal que preste sus servicios en empresas públicas o privadas, aun cuando las mismas tengan suscrito contrato de obras, suministros, consultoría, asistencia o servicios con la Mancomunidad, de acuerdo con la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, incluso en el caso de que las actividades de dicho personal se desarrollen en los locales y dependencias de la Mancomunidad.

Artículo 3. Ambito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma, siendo su duración hasta el 31 de diciembre de 1997.

A partir del 1 de enero de 1997 se revisarán automáticamente las cuantías económicas de las retribuciones del personal conforme al Índice de Precios al Consumo previsto.

Artículo 4. Denuncia, prórroga y revisión.

Por cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio podrá solicitarse, mediante denuncia notificada por escrito a la otra, la revisión del mismo con una antelación mínima de un mes al vencimiento del plazo de vigencia establecido en el artículo anterior o, en su caso, del vencimiento de cualquiera de las prórrogas.

De no producirse la denuncia en el plazo señalado, el Convenio se considerará tácitamente prorrogado por períodos anuales completos, revisándose automáticamente las cuantías económicas de las retribuciones del personal conforme al Índice de Precios al Consumo previsto, hasta conocer el oficial, que se aplicará con la retroactividad correspondiente al inicio de la vigencia de la prórroga.

CAPITULO II

GARANTIAS

Artículo 5. Garantías personales.

Se respetarán las condiciones individuales que en su conjunto sean para los trabajadores más beneficiosas que las fijadas por el presente Convenio Colectivo, manteniéndose a título personal hasta que sean superadas por las condiciones que, con carácter general, se establezcan en Convenios posteriores, en cuyo momento desaparecerán.

Artículo 6. Indivisibilidad del convenio.

Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo forma un todo orgánico e indivisible en el conjunto de su texto, y a efectos de su aplicación práctica será consideradas global e individualmente, pero siempre con referencia a cada trabajador en su respectiva categoría y cómputo anual.

CAPITULO III

COMISION DEL CONVENIO

Artículo 7. Comisión de seguimiento y control.

1. Se constituye una Comisión de Seguimiento y Control, compuesta por tres representantes de las Centrales Sindicales firmantes del presente convenio en proporción

al número de representantes obtenidos en el Comité de Empresa, y otros tres de la Mancomunidad, entre los que se incluirá al Presidente de la Comisión, que será quien ostente el cargo de Director-Gerente de la misma.

Asimismo contará con un Secretario, que será el Secretario General de la Mancomunidad, que tendrá voz pero no voto.

La Mancomunidad y cada uno de los sindicatos presentes en la Comisión podrán ser asistidos en las reuniones por asesores, que tendrán voz pero no voto.

2. Son competencias de la Comisión:

- a) Interpretación del Convenio.
- b) Vigilancia de la aplicación y cumplimiento de lo pactado.
- c) Arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos por las partes a su consideración.
- d) Cuantas otras funciones se les otorgue de común acuerdo.

3. La Comisión se reunirá a solicitud por escrito de cualquiera de las partes, acompañándose a la misma una propuesta de los asuntos a tratar. En el plazo de cinco días a partir del día siguiente a la recepción de la solicitud de convocatoria, deberá fijarse la fecha de celebración de la Comisión, siendo obligatorio la asistencia.

Los acuerdos se adoptarán por mayoría absoluta.

vendrán especificadas por la clasificación del puesto de trabajo.

La plantilla deberá comprender todos los puestos de trabajo debidamente clasificados por la Mancomunidad, reservados a funcionarios y personal laboral. Se aprobará anualmente junto con el Presupuesto.

A cada categoría está asignado un grupo, en función de la titulación requerida para su ingreso, y del que dependerá las retribuciones básicas y un nivel de complemento de destino.

Los puestos de trabajo tipo existentes, con indicación del grupo y nivel de complemento de destino que le corresponde, son los siguientes:

Grupo	Puesto	Nivel
A/B	Director de Area	28
A/B	Jefatura de Sección	24
B/C	Jefatura de Sección	22
B/C	Jefatura de Negociado	20
C/D	Jefatura de Negociado	18
A	Titulado Superior	20
B	Titulado Medio	18
C	Administrativo	16
D	Auxiliar Administrativo	14
E	Subalterno	12
E	Peón	12

CAPITULO IV

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 8. Organización y racionalización.

1. La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Mancomunidad y su personal directivo.

2. Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- El establecimiento y la adecuación de la plantilla correcta del personal que permita el mayor y mejor nivel de prestación de servicios.
- La definición y clasificación correcta de las relaciones entre puesto y categoría.
- La racionalización y mejora de los procesos operativos.

Artículo 9. Clasificación de los trabajadores.

1. El personal al servicio de la Mancomunidad está integrado por funcionarios (de carrera e interinos) y laborales (fijos y temporales) y personal eventual o de confianza o asesoramiento especial.

La clasificación del personal tiene por objeto la determinación y la ordenación de los diferentes grupos y categorías profesionales que pueden ser asignado a los trabajadores de acuerdo con la titulación requerida para su contratación y las funciones y tareas que efectivamente desempeñen.

Su clasificación es la siguiente:

- Grupo A: Titulado Superior.
- Grupo B: Titulado Medio, Profesores y Monitores educativos Titulados.
- Grupo C: Delineantes, Administrativos y Monitores.
- Grupo D: Oficial 1.º, Aux. Admvo., Delineante Aux., Animador Sociocultural y Conductores.
- Grupo E: Oficial 2.º, Ayudante, Peón, Guarda y personal de limpieza.

Artículo 10. Relación de puestos de trabajo.

Se establecerá una relación de puestos de trabajo donde las funciones que deberán desempeñar los trabajadores

CAPITULO V

CONDICIONES ECONOMICAS

Artículo 11. Normas generales.

1. Los trabajadores sólo serán remunerados por la Mancomunidad conforme a los conceptos y cuantías que se establecen en este convenio.

2. Los trabajadores no podrán participar en la distribución de fondos de ninguna clase, ni recibir remuneraciones distintas de las previstas en este convenio, ni incluso por confección o redacción de proyectos, presupuestos, dirección o inspección de obras o servicios, asesoría, auditorías, consultorías o emisiones de dictámenes e informes.

3. La ordenación de pagos del personal tiene carácter preferente sobre cualquier otra que deba realizarse con cargo a los correspondientes fondos de la Mancomunidad, la cual regulará mediante las resoluciones oportunas en procedimiento sustitutorio para el percibo por los interesados de las cantidades que hayan dejado de satisfacerles.

4. Las retribuciones recibidas por los trabajadores gozarán de la publicidad establecida en la normativa vigente.

Artículo 12. Conceptos retributivos.

En función del carácter fijo o temporal de los trabajadores, los conceptos retributivos se clasifican en:

1. Personal fijo:

- A) Básicas:
 - Salario Base,
 - Trienios.
 - Pagas Extraordinarias.
- B) Complementarias:
 - Complemento de destino.
 - Complemento específico.
 - Gratificaciones.

A) Básicas.
- Salario Base:

Es el que corresponde a cada uno de los grupos de clasificación en el que se organizan los trabajadores.

A estos efectos, para 1996 los salarios bases que corresponden a cada uno de los grupos se calculará teniendo en cuenta las siguientes cuantías:

Grupo A: 152.037 pesetas.
 Grupo B: 129.038 pesetas.
 Grupo C: 96.189 pesetas.
 Grupo D: 78.651 pesetas.
 Grupo E: 71.802 pesetas.

- Trienios:

Consistirá en una cantidad fija, en función del grupo en que esté encuadrado el trabajador, por cada tres años de servicios efectivos. Para el año 1996 se establecen las siguientes cuantías:

Grupo A: 5.838 pesetas.
 Grupo B: 4.670 pesetas.
 Grupo C: 3.505 pesetas.
 Grupo D: 2.340 pesetas.
 Grupo E: 1.755 pesetas.

- Pagas Extraordinarias.

Serán de dos al año, por importe cada una de ellas de una mensualidad de la totalidad de los conceptos retributivos, que se devengarán los meses de junio y diciembre.

B) Complementarias:

- Complemento de destino:

Grupo A 20 al 30.
 Grupo B 17 al 26.
 Grupo C 14 al 22.
 Grupo D 12 al 18.
 Grupo E 11 al 14.

- Complemento específico:

Este complemento retribuirá las condiciones particulares de los puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad y peligrosidad, correspondiendo a cada puesto un solo complemento específico.

Corresponde a la Junta General de la Mancomunidad aprobar y modificar la relación de los puestos de trabajo y sus complementos, así como la determinación de aquéllos a los que corresponde un complemento específico y su cuantía.

- Gratificaciones:

Este concepto vendrá a retribuir las actividades o servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada laboral.

2. Personal temporal.

- Salario Base.
- Complemento de categoría.
- Pagas extraordinarias.
- Gratificaciones.

Salario Base:

En función de la titulación académica y/o categoría profesional de los trabajadores temporales, se establecen los siguientes salarios bases para el año 1996:

- Titulados Superiores: 152.037 pesetas.
- Titulados Medios: 129.038 pesetas.
- Administrativos: 96.189 pesetas.
- Aux. Administrativos: 78.651 pesetas.

Complemento de categoría:

- Titulados Superiores: 22.963 pesetas.
- Titulados Medios: 20.962 pesetas.
- Administrativos: 30.811 pesetas.
- Auxiliares Administrativos: 28.849 pesetas.

Pagas extraordinarias:

Las pagas extraordinarias serán de dos al año, por importe cada una de ellas, de una mensualidad de salario base y complemento de categoría, que se abonarán prorrateadas proporcionalmente durante el período de vigencia del respectivo contrato.

Gratificaciones:

Vendrá a retribuir las actividades o servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada laboral.

2.1. Con independencia de las retribuciones señaladas para el personal temporal, este personal percibirá igual retribución que el personal fijo que ocupe idéntica plaza.

Artículo 13. Horas extraordinarias.

Se reducirán al mínimo indispensable y sólo serán autorizadas para trabajos excepcionales urgentes a tenor de lo establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, siendo compensadas el 50% de las realizadas mediante descanso doble y el restante 50% mediante percepción económica o descanso doble, a elección del trabajador.

El valor de la hora extraordinaria para cada grupo y categoría será el resultante de aplicar la siguiente fórmula:

$$\text{Valor hora} = \frac{\text{S.B.} + \text{C.C.}}{\text{J.A.}} \times 1,75$$

S.B.: Salario base.

C.C.: Complemento de categoría.

J.A.: Jornada anual en horas.

Artículo 14. Premio de antigüedad.

Todo trabajador fijo que tenga reconocido 8 años de antigüedad en la Mancomunidad tendrá derecho, en concepto de premio extraordinario y sin necesidad de que se solicite su concesión, a una gratificación por importe de una mensualidad de su salario.

Artículo 15. Dietas y desplazamientos.

Dado el carácter indemnizatorio que tiene la dieta para paliar los gastos que pudieran ocasionarse al trabajador por la comisión de un servicio fuera del centro de trabajo donde venga desarrollando sus funciones, se fijan para este apartado las cuantías establecidas por la Junta de Andalucía para el personal a su servicio.

Igualmente se abonará por los desplazamientos en los que tuviere que usar por necesidades del servicio, vehículo propio, las cantidades que por este concepto establezca la Junta de Andalucía para sus empleados.

CAPITULO VI

JORNADA, HORARIO, VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 16. Jornada laboral.

1. La jornada ordinaria de trabajo efectivo será de 35 horas semanales. Su distribución será preferentemente de lunes a viernes, de 8,00 a 15,00 horas.

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

3. Durante el lunes, martes y miércoles Santo la jornada de trabajo será de 9,00 a 14,00 horas; los días laborales de las Ferias de cada uno de los municipios integrantes de la Mancomunidad la jornada será de 9,00 a 14,00

horas. Del 23 de diciembre al 6 de enero, la jornada será de 9,00 a 14,00 horas, computándose los días 24 y 31 de diciembre como no laborables a todos los efectos.

4. Entre la terminación de la jornada y el comienzo de la siguiente, tendrá que transcurrir un mínimo de 16 horas.

5. Cuando por necesidades del servicio los trabajadores no puedan descansar los festivos no dominicales, el trabajador podrá optar entre que se les abone las horas realmente trabajadas conceptuándolas como horas extraordinarias, efectuándose el pago en el mes siguiente a su realización, o bien compensándolas mediante descansos dobles.

Artículo 17. Vacaciones.

Las vacaciones anuales retribuidas tendrán una duración de un mes.

La Dirección de la Mancomunidad planificará, junto con los representantes legales de los trabajadores, las vacaciones anuales de acuerdo con los siguientes criterios:

A) Las vacaciones se disfrutarán, preferentemente, durante los meses de julio, agosto y septiembre.

B) Dentro del primer trimestre de cada año y una vez consultado los representantes legales de los trabajadores, se confeccionará la propuesta de vacaciones, que deberá estar terminada antes de que finalice dicho trimestre, salvo aquellos centros que por singularidad lo elaboren con anterioridad.

C) El comienzo y terminación de las vacaciones será forzosamente dentro del año al que corresponda, y éstas no podrán, en ningún caso, ser sustituidas por compensaciones económicas ni acumuladas a las siguientes.

D) A los trabajadores que cesen en el transcurso del año sin haber disfrutado vacaciones, se les abonará la parte proporcional correspondiente.

E) Los trabajadores que en la fecha determinada para las vacaciones anuales no hubieran cumplido un año completo de trabajo, disfrutarán de un número de días de vacaciones proporcionales al tiempo de servicio prestado.

F) Si algún trabajador es forzado a interrumpir sus vacaciones por exigencias del servicio, el tiempo de interrupción se contará como horas extraordinarias, disfrutándolas con posterioridad y no pudiendo ser retribuidas.

G) Si durante el período vacacional el trabajador cursase enfermedad o accidente que implicase hospitalización, las vacaciones dejarán de ser computadas hasta la posterior alta laboral.

Artículo 18. Permisos y licencias retribuidas.

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificación adecuada, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguna de las causas y período siguiente:

a) Por matrimonio o unión de hecho, debidamente inscrita en el Registro constituido al efecto, 17 días naturales.

b) Por nacimiento o adopción, cuatro días naturales si se trata de la residencia del trabajador o cinco si es fuera de la residencia.

c) El trabajador que su cónyuge o compañera sufra una interrupción del embarazo, dos días si es en la misma localidad y cuatro si es distinta.

d) Por lactancia y durante el primer año del hijo, la madre disfrutará de una reducción en su jornada de trabajo de una hora diaria, que podrá fraccionarse en dos períodos de media hora de trabajo. Si los dos cónyuges trabajan, podrá usar esta reducción indistintamente uno de ellos.

e) Por matrimonio de hijos, hermanos, padres, padres políticos y nietos, un día si es en la provincia de Cádiz o Sevilla y tres si es fuera.

f) Por cambio de domicilio, dos días.

g) Para asistencia o consulta médica, el tiempo necesario para ello.

h) Para exámenes finales oficiales, siete días naturales más el día del examen.

Exámenes finales serán aquellos en que se tenga la oportunidad de aprobar una asignatura entera de un curso.

Se podrá disfrutar del permiso hasta cinco convocatorias para una misma asignatura. El disfrute de los citados días estará en función de las asignaturas en que se matriculen, en la siguiente proporción:

Matrícula de 3 o más asignaturas: 7 días.

Matrícula de menos de 3 asignaturas: 3 días.

i) Por fallecimiento de padres, hijos, cónyuge, compañero/a (con los requisitos previsto en el apartado a), hermano, 5 días naturales; y abuelos, nietos, suegros y tíos, 3 días naturales. Estos días se aumentarán en uno más si el óbito sucediera fuera de las provincias de Sevilla o Cádiz.

j) Por enfermedad grave o intervención quirúrgica e ingreso hospitalario de los familiares comprendidos en el apartado anterior y familiares a su cargo, hasta un máximo de diez días. Cada caso concreto se estudiará conjuntamente por el Comité de Empresa y la Dirección de la Mancomunidad, junto con la Jefatura del Departamento, previa solicitud por escrito, salvo en caso de urgencia, que dispondrá de tres días en primera instancia, teniendo que decir con posterioridad el tiempo que estime necesario y aportar documentalente datos al respecto.

k) El tiempo imprescindible para el cobro de la nómina mensual en el banco o caja donde estuviese depositada y en su caso de los anticipos.

l) En caso de nacimiento de nieto, dos días.

m) A lo largo de un año, el personal podrá disfrutar de seis días de licencia o permiso retribuido para asuntos particulares, previa autorización, sin que dicho período pueda unirse a las vacaciones anuales.

Artículo 19. Licencias no retribuidas.

1. Los trabajadores con un año como mínimo al servicio de la Mancomunidad tendrán derecho, si las necesidades del servicio lo permiten, a una licencia sin retribución de hasta seis meses anuales, no pudiendo solicitar tal derecho más de una vez cada dos años.

2. Las licencias serán concedidas dentro del mes siguiente al de la solicitud, teniendo en cuenta el informe del Comité de Empresa.

3. Si la licencia fuera superior a un mes, será cubierta con sustitutos en un plazo no superior a diez días, siempre y cuando las necesidades del servicio así lo requiera.

CAPITULO VII

ATENCIONES SOCIALES

Artículo 20. Incapacidad laboral transitoria.

A los trabajadores que se encuentren en situación legal de Incapacidad Laboral Transitoria derivada de accidente de trabajo, enfermedad profesional, enfermedad común transitoria e Incapacidad Laboral Transitoria por maternidad, la Mancomunidad complementará la prestación a que tenga derecho desde el primer día hasta alcanzar la totalidad de sus conceptos retributivos.

En el supuesto de parto, toda mujer tiene derecho, además del período correspondiente de I.L.T., a una licencia con sueldo hasta 118 días si el parto es simple y hasta 129 días si el parto es múltiple.

Artículo 21. Atenciones sociales.

Los trabajadores en activo de la Mancomunidad que a la fecha de firma del presente convenio cuente con una relación laboral, continua o discontinua, con la Mancomunidad superior a un año y los familiares de hasta primer grado que, por prescripción facultativa y previa presentación de justificante de la receta médica, necesiten algún tipo de prótesis, recibirán por parte de la Mancomunidad el 50% de los gastos que ocasionen dichas prótesis, con un límite máximo de 25.000 ptas.

Igualmente, y por gastos de ortodoncia (aparatos correctores, implantación de nuevas piezas bucales, etc.), recibirán el 50% de dichos gastos hasta un máximo de 25.000 ptas.

Por artículo ortopédico (plantilla, zapatos, alzas, etc.) previo justificante médico, igualmente el 50% hasta un máximo de 25.000 ptas.

Por gafas y otros gastos de tipo oftalmológico u óptico, el 50% hasta un máximo de 25.000 ptas.

Estas ayudas se incluirán en la nómina del mes siguiente al de hacerse efectivo el gasto por el trabajador.

Se exceptúa de estas prestaciones los trabajadores contratados que presten sus servicios y estén con cargo a programas de empleo y formación (Programa Empleo Junta de Andalucía, Per, Escuelas Taller y Casas de Oficios, Acciones de Formación).

Artículo 22. Ayuda a minusválidos.

Los familiares disminuidos físicos o psíquicos a cargo del trabajador que necesiten una educación especializada que no esté cubierta por la Administración, devengarán el derecho a que se le subvencionen totalmente los gastos de educación en la escuela especializada de la localidad, debiendo justificar documentalmente esta situación.

Asimismo, y siempre que dependa económicamente del trabajador, percibirá una cantidad de 8.000 ptas. mensuales. Si necesitan tratamiento médico no cubierto por la Seguridad Social se abonarán los gastos demostrados.

Se exceptúan los hijos que se encuentren trabajando.

Artículo 23. Seguro de vida.

La Mancomunidad se compromete a concertar a su cargo un seguro de vida colectivo para todos los trabajadores de la misma y que cubrirá el resultado de muerte natural o derivada de accidente, así como la invalidez permanente absoluta, cuando así sea declarado por el organismo correspondiente. Dicho seguro tendrá las siguientes cuantías y beneficiarios:

a) 3.000.000 pesetas a favor de las personas contempladas en el artículo 163 de la Ley de Seguridad Social, en caso de fallecimiento del trabajador.

b) 3.000.000 ptas., a favor del trabajador que quede en situación de invalidez permanente total.

c) 3.000.000 ptas., a favor del trabajador que quede en situación de invalidez permanente absoluta.

Artículo 24. Anticipos reintegrables.

La Mancomunidad concederá a los trabajadores/as fijos, anticipos reintegrables sobre el sueldo, por una cantidad equivalente de hasta 500.000 ptas. en riguroso orden de solicitud, de 5 al mes, a devolver en 48 meses sin intereses y no podrá solicitarse otro hasta la devolución del anterior, pudiendo quien lo desee, cancelar el préstamo anticipadamente.

Cualquier trabajador, con independencia de la relación laboral que mantenga con Mancomunidad, podrá solicitar la percepción mensual de un anticipo a cuenta, con un máximo de 1/3 del contrato que le reste, y con un mínimo de la nómina del mes con curso, que solicitará en los diez primeros días del mes.

Artículo 25. Servicio militar o servicio social sustitutorio.

1. Durante el tiempo que el trabajador con contrato suscrito con la Mancomunidad realice el servicio militar o Servicio Social Sustitutorio obligatorio o voluntario, tendrá derecho a que se le reserve la plaza que venía desempeñando hasta 30 días naturales después de la finalización del servicio. Transcurrido dicho período sin que hubiera solicitado su reingreso, se entenderá que renuncia al mismo, quedando totalmente extinguida su relación laboral.

Dicha reserva no será de aplicación a aquellos trabajadores adscritos a programas cuyo período de ejecución hubiera finalizado al momento de solicitar el reingreso.

Dicho tiempo del servicio será computado a efectos de antigüedad y durante el mismo percibirá las pagas extraordinarias íntegras.

2. Aquellos trabajadores que realicen el servicio social sustitutorio, obligatorio o voluntario, en la Mancomunidad, percibirán durante dicho período las pagas extraordinarias correspondientes a su categoría, así como un complemento mensual hasta igualar la cuantía del salario mínimo profesional correspondiente.

Artículo 26. Ropa de trabajo.

La Mancomunidad proporcionará dos uniformes al año, en concordancia con el puesto de trabajo que desarrolle y siempre que éste tenga una duración superior a tres meses y la función que realice así lo necesite.

Artículo 27. Asistencia laboral y jurídica.

La Mancomunidad designará a su cargo la defensa del trabajador que, como consecuencia del ejercicio de sus funciones, sea objeto de acusaciones judiciales, asumiendo los costes y gastos, incluida fianza, salvo renuncia por escrito del trabajador.

No será de cuenta de la Mancomunidad los costes y gastos a que se refiere el apartado anterior en los casos en que se reconozca en la sentencia culpa, dolo, negligencia o mala fe por parte del trabajador.

Artículo 28. Conductores.

Hasta tanto no cuente con vehículo de su propiedad, la Mancomunidad abonará al trabajador que ocupe puesto de conductor en plantilla y cuyo vehículo esté a disposición de la Mancomunidad de modo permanente, los gastos que origine la formalización del seguro a todo riesgo del referido vehículo.

Igualmente, la Mancomunidad abonará a los trabajadores cuyos vehículos estén a disposición de la misma una subvención por importe de 30.000 ptas./semestre, al objeto de hacer frente a los gastos que origine la formalización del seguro del referido vehículo, siempre que se acredite haber realizado un total de 5.500 kilómetros/semestre.

La Mancomunidad garantizará al trabajador que preste servicio como conductor, en caso de retirada del carnet, su adscripción a un puesto adecuado, si no resultare culpa, dolo, negligencia o mala fe.

CAPITULO VIII

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO Y SALUD LABORAL

Artículo 29. Política de seguridad e higiene.

El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como al correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente.

Artículo 30. Comité de Seguridad e Higiene.

En el seno de la Mancomunidad se constituirá un Comité de Seguridad e Higiene, de composición paritaria, e integrado por tres trabajadores elegidos por el Comité

de Empresa y tres miembros designados por la Dirección de la Mancomunidad, cuya función será la de velar por la estricta aplicación de la legislación vigente en la materia.

Artículo 31. Reconocimiento médico.

La Mancomunidad estará obligada a facilitar a sus trabajadores un reconocimiento médico anual, que tendrá carácter voluntario, todo ello sin perjuicio de sus derechos como afiliados a la Seguridad Social.

Artículo 32. Riesgos en el trabajo.

La trabajadora embarazada que ocupe un puesto que comporte riesgo para su salud tendrá derecho a que se le traslade a otro de características y funciones similares durante el tiempo de duración de su embarazo.

Para aquellos trabajadores cuya función consista en el manejo de ordenador de forma continuada, se establece un período de 20 minutos de descanso por cada hora trabajada, teniendo que permanecer en su dependencia dedicado a otra tarea en ese tiempo.

Existirá un botiquín de urgencias debidamente dotado en cada edificio dependiente de la Mancomunidad.

CAPITULO IX

JUBILACION

Artículo 33. Jubilación obligatoria.

Se establece la jubilación obligatoria a los 65 años de edad.

Los trabajadores fijos que lleguen a la edad de jubilación obligatoria tendrán derecho a cuatro mensualidades de igual cuantía al último mes en activo, que se les liquidará con su última nómina.

Artículo 34. Jubilación voluntaria.

Se establece un premio de jubilación voluntaria con arreglo a la siguiente escala:

- a) Con 63 años de edad: 1.500.000 ptas.
- b) Con 62 años de edad: 2.000.000 ptas.
- c) Con 61 años de edad: 2.500.000 ptas.
- d) Con 60 años de edad: 3.000.000 ptas.

Los trabajadores que deseen jubilarse antes de la edad de 60 años estarán a lo dispuesto en el apartado d) anterior.

Las vacantes que se produzcan se cubrirán en función de las necesidades de los puestos a ocupar, en la oferta del siguiente año.

Dentro de los tres primeros meses a partir de la firma del presente Convenio se creará una comisión paritaria para estudiar la implantación de un Plan de Pensiones para los trabajadores.

CAPITULO X

SELECCION, CONTRATACION, PROMOCION INTERNA Y TRASLADOS

Artículo 35. Selección y contratación.

El sistema de contratación de trabajadores, fijo o temporal, se realizará conforme a la legislación vigente en la materia, garantizándose en todos los casos los principios constitucionales de igualdad, méritos y capacidad, así como el de publicidad, mediante la realización de pruebas objetivas, teóricas y prácticas, que valoren los conocimientos en base a las funciones a desarrollar.

En la Comisión o Tribunal Calificador que se constituya para la selección del personal estará representado el Comité de Empresa.

Artículo 36. Promoción interna.

El 50% de las vacantes que se produzcan en la plantilla del personal deberá ser ofertada a aquellos trabajadores/as que, teniendo inferior categoría, demuestren las cualificaciones necesarias para cubrir dichas plazas, según las aptitudes que determine el Tribunal.

Artículo 37. Trabajo de superior categoría.

El trabajador que realice funciones de superior categoría y no proceda legal o convencionalmente el ascenso, tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que realmente realice.

La realización de trabajos de categoría superior responderá a necesidades excepcionales y perentorias, y durará el tiempo mínimo imprescindible.

La ocupación de un puesto de trabajo en régimen de desempeño de funciones de categoría superior nunca podrá exceder de seis meses al año.

Salvo casos de urgencia, se procurará mediante convocatoria pública previa y anunciada en los Tablones de Anuncios, por un tiempo no inferior a tres días, de modo que todos los trabajadores puedan optar a la realización de este tipo de trabajo, que vendrá siempre determinado por las necesidades del servicio.

La ordenación de la relación de los trabajadores se realizará entre el Departamento de personal y el Comité de Empresa.

Artículo 38. Traslados.

1. Todo trabajador podrá solicitar, a través del Comité de Empresa y/o la Sección Sindical su traslado a otro departamento o centro de la Mancomunidad, debiendo resolver ésta en el plazo máximo de un mes.

Asimismo, los trabajadores que padezcan enfermedad que le impida el desarrollo normal de su trabajo habitual, justificado mediante el pertinente informe médico, será trasladado a otro puesto de categoría similar, adecuado a sus limitaciones y percibiendo las retribuciones totales consolidadas anteriormente.

2. Los trabajadores no podrán ser objeto de traslado forzoso salvo por las causas y con las condiciones establecidas para dicha materia por el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa de general aplicación.

Artículo 39. Promoción y formación profesional.

La Mancomunidad, consciente de la importancia de la Formación Profesional, potenciará la misma a través de planes de estudios y de formación en colaboración con el Comité de Empresa.

El trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de perfeccionamiento organizados por la Mancomunidad sin menoscabo de su remuneración si éstas coinciden con su jornada laboral.

Cuando el curso deba realizarse en régimen de plena dedicación y ello resulte más conveniente para la realización del trabajo, la Mancomunidad podrá conceder un permiso de formación y perfeccionamiento por el tiempo que haya que durar el curso.

Los planes de formación serán expuestos en el Tablón de Anuncios durante el plazo de 15 días, transcurrido el cual se abrirá el plazo de inscripción por un período no inferior a 20 días.

En caso de curso de perfeccionamiento profesional no organizado por la Mancomunidad, el trabajador, previa autorización de la Dirección, podrá acudir a los mismos con derecho a la reducción indispensable de la jornada laboral sin merma alguna de los haberes. Igualmente la Mancomunidad proveerá de las ayudas necesarias (becas de estudios, matrícula gratuita, dietas de viajes...) siempre que la asistencia al curso redunde directamente en beneficio del servicio.

CAPITULO XI

REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 40. Faltas.

Las acciones y omisiones punibles en que incurran los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, se clasificarán, según su índole, en leves, graves y muy graves.

1. Serán faltas leves:

A) Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.

B) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo inferior a treinta minutos.

C) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente si falta al trabajo por enfermedad, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

D) El abandono injustificado por breve tiempo del puesto de trabajo.

E) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

2. Serán faltas graves:

A) Más de tres faltas al mes de puntualidad no justificadas.

B) Faltar dos días al trabajo sin causa justificada, en el período de un mes.

C) Entregarse a cualquier juego o distracción en horas de trabajo.

D) Simulación de enfermedad o accidente.

E) Desobediencia a sus superiores en acto de servicio.

F) Simular la presencia de otro trabajador, firmando o picando por él.

G) Discusiones con los compañeros en presencia de público.

H) Falta notoria de respeto y consideración al público.

I) Realizar sin oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo y emplear para uso propio material y herramientas de la empresa.

J) La reincidencia en más de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, y habiendo mediado sanción.

K) Cualquier otra de análogas características.

3. Serán faltas muy graves:

A) Más de diez faltas de asistencia al trabajo, sin causa justificada, en un período de seis meses o veinte en un año.

B) Más de quince faltas de puntualidad al trabajo en un período de dos meses o treinta en un año.

C) Fraude, deslealtad o abuso de confianza en la gestión encomendada y hacer negociaciones de trabajo por cuenta propia sin la oportuna autorización de la empresa.

D) Hacer desaparecer o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentación de la empresa.

E) El hurto o malversación de fondos cometidos dentro o fuera de la empresa.

F) La embriaguez o uso de drogas dentro del trabajo, si repercute negativamente en el mismo.

G) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa.

H) Los malos tratos de palabra y obra, abuso de autoridad y la falta grave de respeto tanto a los jefes como a los compañeros de trabajo.

I) La falta y disminución continuada en el rendimiento normal de la labor.

J) Originar riñas y pendencias entre los compañeros de trabajo.

K) La reincidencia de faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro del periodo de seis meses de haberse cometido la primera.

L) Cualquier otra de análogas características.

Artículo 42. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

1. Por faltas leves:

A) Amonestación verbal en privado.

B) Amonestación por escrito.

C) Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

2. Por faltas graves:

A) Suspensión de empleo y sueldo de tres a siete días.

B) Suspensión de empleo y sueldo de siete a catorce días.

C) Suspensión de empleo y sueldo de catorce a veinte días.

3. Por faltas muy graves:

A) Suspensión de empleo y sueldo de veinte a treinta días.

B) Suspensión de empleo y sueldo de treinta y uno a sesenta días.

C) Inhabilitación por un periodo no superior a dos años e inferior al año para ascender de categoría.

D) Despido.

Las sanciones que, en el orden laboral, puedan imponerse se entiende sin perjuicio del tanto de culpa a los Tribunales, cuando el hecho cometido pueda constituir delito o falta, o de dar cuenta a las autoridades gubernativas, si procede.

4. Tramitación.

Para la imposición de las sanciones que anteriormente se establecen, se tendrán en cuenta las siguientes normas:

Corresponde al Director Gerente o persona en quien delegue la facultad de imponer sanciones por faltas leves, graves o muy graves. Se observarán, en todo caso, las disposiciones legales que sean de aplicación.

5. Prescripción.

Las faltas prescribirán en los plazos y en las circunstancias previstas en la legislación laboral vigente, de carácter general.

6. Sanciones a la empresa.

La empresa, de acuerdo con la legislación vigente podrá ser sancionada cuando incurran en incumplimiento de las disposiciones legales de carácter laboral.

Las sanciones a la empresa se regirán por el Estatuto de los Trabajadores y por las demás disposiciones legales que pudieran existir.

7. Anulación de las anotaciones desfavorables.

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

Un año, si se trata de faltas leves, tres años para las faltas graves y cinco años para las faltas muy graves.

La Mancomunidad, de acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, establecerá las normas, en base a la buena conducta posterior de los sancionados, puedan acortar los plazos citados.

CAPITULO XII

DERECHOS SINDICALES

Artículo 43. Actividad representativa.

1. Garantía.

Los representantes legales de los trabajadores disfrutará de las garantías establecidas, en cada momento, por la legislación general. Los miembros del Comité de Empresa serán informados por la Dirección de la Mancomunidad sobre cuestiones relativas a:

- a) Negociación colectiva.
- b) Seguridad e higiene.
- c) Sistema de trabajo.
- d) Clasificación profesional.
- e) Movilidad del personal.
- f) Expediente de crisis.
- g) Sanción y despido.

2. Crédito de Horas.

A los representantes legales de los trabajadores en la Mancomunidad se les concederá licencia retribuida, por el tiempo necesario para el ejercicio de sus funciones de representación, en la forma y condiciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, más cinco horas, siempre que medie la oportuna y previa convocatoria y subsiguiente justificación, en el caso que proceda.

Sin perjuicio de lo previsto en el párrafo anterior, se pacta en el presente Convenio Colectivo que, se podrán acumular las horas de los miembros del Comité de Empresa, en uno o en varios de ellos, por cesión de horas de otros miembros pertenecientes al mismo sindicato, en la forma siguiente:

a) Cada miembro podrá ceder hasta un 25% de sus horas mensuales para la actividad sindical desarrollada fuera del ámbito de la empresa.

b) Para el ejercicio del derecho de representación colectiva en la empresa, la cesión del crédito de horas podrá alcanzar un límite del 50% de las disponibles mensualmente por los otros miembros del Comité.

Para que todo lo anterior surta efecto, la cesión de horas deberá notificarse a la empresa, en el mes anterior a su utilización, mediante escrito firmado por el cedente y cesionario, con número de horas cedidas, mes al que corresponde y actividad que motiva la cesión.

3. Derechos sindicales.

a) Principios generales.

Los derechos sindicales se regulan por lo previsto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

b) Actividad Sindical.

1. El crédito de horas, fijado en el artículo 41 podrá ser también utilizado para la asistencia de los representantes legales de los trabajadores a curso de formación u otra actividad sindical similar, organizada por los sindicatos representativos del sector, previa la oportuna convocatoria y posterior justificación de asistencia.

2. La Mancomunidad admitirá que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan cobrar cuotas, distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo efectivo, sin perturbar la actividad de la empresa.

Pueden igualmente dichos trabajadores celebrar asambleas fuera de horas de trabajo.

3. Los sindicatos legalmente constituidos podrán insertar en los tablones de anuncios comunicaciones e información que pudieran interesar a los afiliados al Sindicato y a los trabajadores del centro, dando conocimiento previo de las mismas a la Dirección de la Mancomunidad.

c) Delegados Sindicales.

Las Secciones Sindicales que puedan constituirse en la Mancomunidad por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en el Comité de Empresa, tendrán derecho a que su representación en la misma sea ostentada por un Delegado Sindical. Dicho Delegado debe ser trabajador en activo de la Mancomunidad y será designado de acuerdo con los estatutos del Sindicato o Central Sindical a quien represente.

El Delegado Sindical perteneciente a la Central Sindical con representación mayoritaria en el Comité de Empresa tendrá la condición de liberado sindical, disponiendo del crédito horario para el ejercicio de las funciones sindicales.

Las Secciones Sindicales con presencia en el Comité de Empresa, tendrá derecho a la utilización de un local en las dependencias de la Mancomunidad.

Por la Mancomunidad, Por el Comité de Empresa,

La Mancomunidad de Municipios del Bajo Guadalquivir, Mancomunidad Bajo Guadalquivir, S.A., Comité de Empresa de la Mancomunidad y el Delegado de personal del Bajo Guadalquivir, S.A. acuerdan aprobar la siguiente relación de trabajadores con sus condiciones particulares.

Nombre	Cargo	Salario
Cristobalina Caro Bellido	Jefa Negociado	217.830
Gabriel Ferrera Domínguez	Jefe Negociado	251.980
Manuel Redaño González	Jefe de Sección	247.642
M.ª Carmen Chamizo Halcón	Jefa Negociado	211.542
M.ª Carmen Ogazón Ruiz	Administrativa	164.535
Ana Villalobos Márquez	Jefa Departam.	354.324
Gloria Rodríguez López	Jefa Departam.	354.324
Mercedes Sabio Reyes	Técnico medio	211.294
Araceli Pardal Redondo	Técnico superior	198.375
M.ª Carmen Pastor Loro	Jefa Sección	244.685
Francisco J. Toaja Mellado	Jefe Sección	244.685
Antonio Pacheco Hermoso	Jefe Sección	241.638
Fco. Javier Sánchez Fernández	Jefe Negociado	188.956
Valentina Castro Arriaza	Jefa Negociado	199.910
Angeles Fernández Romero	Jefa Sección	253.667
Fco. Javier Martínez Moreno	Administrativo	141.214
Salvador Romero García	Técnico Medio	205.318
Rosa Guardia Monge	Técnico Medio	190.247
Gonzalo Sánchez García	Técnico Medio	205.318
Fátima Fernández Mora	Técnico Medio	205.318
Francisco Cabello Ruiz	Técnico Medio	205.318
Paolo Pantuso	Técnico Medio	175.987
Juan M. González Domínguez	Técnico Medio	200.996
Francisco Navarro Gordillo	Técnico Medio	205.318
Lorenzo Cortes Nogales	Jefe Sección	245.165

La presente relación, junto con sus condiciones de puestos de trabajo y retributivas, serán respetadas y continuarán en su vigencia hasta que sean igualadas por las condiciones que se establezcan en posteriores convenios.

Por la Mancomunidad, Por el Comité de Empresas,

Por la Sección Sindical UGT,

RESOLUCION de 2 de septiembre de 1996, de la Dirección General de Comercio, Consumo y Cooperación Económica, por la que se hace pública la subvención que se cita.

De conformidad con lo dispuesto en el Título VIII, art. 109 de la Ley General de la Hacienda Pública de la Comu-