

JUNTA DE ANDALUCÍA

Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad de la Junta de Andalucía en Córdoba

Núm. 3.131/2019

Convenio o Acuerdo: Convenio Colectivo del Personal de la Mancomunidad de Municipios de la Subbética

Expediente: 14/01/0154/2019

Fecha: 03/07/2019

Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación

Destinatario: Catalina Molina Rodríguez

Código 14103622012019

Visto el Texto del Convenio Colectivo suscrito por la Comisión Negociadora del "CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE LA MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DE LA SUBBÉTICA" y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo, el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

ACUERDA

PRIMERO. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

SEGUNDO. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Córdoba, 3 de julio de 2019. Firmado electrónicamente por el Delegado Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Univ, Ángel Herrador Leiva.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE LA MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DE LA SUBBÉTICA

INDICE

CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1. Base Jurídica.

Artículo 2. Ámbito Personal.

Artículo 3. Ámbito Funcional y Territorial.

Artículo 4. Ámbito Temporal, Denuncia y Prórroga.

Artículo 5. Derecho Supletorio y Condiciones más beneficiosas.

Artículo 6. Incremento y Revisión Salarial.

Artículo 7. Comisión Paritaria Mixta de Control, Vigilancia e Interpretación.

CAPÍTULO II: RELACIONES DE TRABAJO.

Artículo 8. Modalidad de Contratación.

Artículo 9. Periodo de Prueba.

Artículo 10. Desaparición de Subvenciones.

CAPÍTULO III: JORNADA, HORARIOS, VACACIONES Y FESTIVOS.

Artículo 11. Jornada Laboral.

Artículo 12. Jornada Reducida y Lactancia.

Artículo 13. Sábados, Domingos, Festivos y Horas Extraordinarias.

Artículo 14. Vacaciones.

CAPÍTULO IV: CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

Artículo 15. Permisos y Licencias Retribuidas.

Artículo 16. Licencias no Retribuidas.

Artículo 17. Cese y Despido Disciplinario.

Artículo 18. Acoso Sexual en el Trabajo.

CAPÍTULO V: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y SELECCIÓN DE PERSONAL.

Artículo 19. Clasificación Profesional.

Artículo 20. Consolidación del Grado Personal.

Artículo 21. Relación de Puestos de Trabajo.

Artículo 22. Categorías Profesionales.

Artículo 23. Publicación de las Modificaciones en la Relación de Puestos de Trabajo y Catálogo de Funciones.

Artículo 24. Organización y Racionalización del Trabajo.

Artículo 25. Movilidad Funcional.

Artículo 26. Trabajo de distinta Categoría y Formación Profesional de Empresa y Plan de Carrera.

Artículo 27. Provisión de Puestos de Trabajo y Selección de Personal.

CAPÍTULO VI: CONDICIONES ECONÓMICAS.

Artículo 28. Normas Generales y Comunes del Régimen de Retribución, Negociación y aplicación de Retribuciones.

Artículo 29. Conceptos Retributivos.

Artículo 30. Estructura Retributiva.

Artículo 31. Indemnización para razón del Servicio.

CAPÍTULO VII: DERECHOS SINDICALES.

Artículo 32. Representación Legal.

Artículo 33. De las Secciones Sindicales.

Artículo 34. Representación de los/las Trabajadores/as.

Artículo 35. Garantías Sindicales.

Artículo 36. Horas Sindicales.

Artículo 37. Funciones.

Artículo 38. Competencias.

Artículo 39. Derecho de Reunión.

Artículo 40. Servicios Mínimos en caso de Conflicto Laboral.

Artículo 41. Disposiciones Generales.

Artículo 42. Acuerdos en Materia de Personal.

CAPÍTULO VIII: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

Artículo 43. Deberes en Materia de Seguridad e Higiene.

Artículo 44. Detección de Riesgos.

Artículo 45. Derechos, Obligaciones y Responsabilidades de la Empresa y los/las Trabajadores/as.

Artículo 46. Revisión Médica (chequeo).

Artículo 47. Cursos de Seguridad y Salud.

CAPÍTULO IX: MEJORAS SOCIALES.

Artículo 48. Enfermedad o Accidente.

Artículo 49. Prestaciones Sociales por Muerte o Invalidez Permanente, total o absoluta derivada de Accidentes.

Artículo 50. Seguro de Responsabilidad Civil.

Artículo 51. Prestaciones Médico-Farmacéuticas.

Artículo 52. Otras Mejoras.

Artículo 53. Anticipos Reintegrables.

Artículo 54. Ayudas a Estudios.

CAPÍTULO X: RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 55. Régimen Disciplinario.

Artículo 56. Procedimiento Sancionador.

Artículo 57. Planes de Igualdad.

Artículo 58. Protocolo para la Prevención de la Violencia de Género, Acoso Sexual, Acoso por razón de Sexo y Acoso Moral.

ANEXOS

Anexo I. Tabla de Retribuciones Salariales para 2019.

Anexo II. Relación de Puestos de Trabajo 2019.

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1. Base jurídica

El presente Convenio colectivo tiene su base jurídica en el Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre (BOE 24/10/2015), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y Trabajadoras, en la Ley 5/2015 del 30 de octubre, del Estatuto Básico del Empleado Público así como en cuantas normas se dicten en desarrollo de las anteriormente referenciadas, como en el ámbito de la administración General del Estado, como en la Comunidad Autónoma Andaluza y la Administración Local.

Artículo 2. Ámbito personal

El presente convenio colectivo afecta a todo el personal contratado en régimen de derecho laboral de la Mancomunidad de municipios de la Subbética, independientemente de la modalidad de contratación.

Quedan excluidos del ámbito de actuación del presente convenio colectivo los siguientes:

a) Sólo en el Capítulo de Condiciones Económicas, aquel personal contratado por subvenciones finalistas o convenios con otras administraciones, en las que venga inequívocamente especificado su remuneración económica.

b) Profesionales contratados para trabajos específicos cuya relación se derive de la aceptación de minuta o presupuesto y no tengan el carácter de contratado laboral y por tanto no sujeto al horario.

c) El personal que preste sus servicios, en empresas públicas o privadas, aún cuando las mismas tengan suscrito contrato de obras, suministros, consultorías, asistencia o servicios con la Mancomunidad de acuerdo con la ley de contrato con las administraciones públicas.

d) El personal que se encuentre realizando prácticas laborales como complemento de su formación reglada y en virtud de convenios de colaboración entre la Mancomunidad y Centro de Enseñanza y/o Universidades.

Artículo 3. Ámbito Funcional y Territorial

El presente convenio colectivo regula las relaciones laborales, condiciones de trabajo, sociales, profesionales, sindicales, económicas y de cualquier otra naturaleza en todos los centros, lugares de trabajo y tajos de obra dependientes de la Mancomunidad de Municipios de la Subbética, considerándose como tales los existentes en el momento de la adopción de este convenio colectivo y cuantos en los sucesivos se establezcan.

Artículo 4. Ámbito temporal, denuncia y prórroga

El presente Convenio, con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, iniciará su vigencia y tendrá efectos, tanto económicos como de cualquier otra índole, para el personal laboral a partir del día 01-01-2019 hasta el 31-12-2022.

No obstante se entenderá tácitamente prorrogado a la finalización del periodo establecido a menos que cualquiera de las partes lo denuncie con tres meses de antelación a la fecha de finalización mediante escrito y dirigido a la otra parte.

Una vez finalizada la vigencia del convenio o en cualquiera de

sus periodos de prórroga, por cumplimiento del plazo o denuncia de una de las partes, el convenio permanecerá en vigor en todo su contenido normativo y obligacional hasta que se suscriba un nuevo convenio colectivo.

Artículo 5. Derecho supletorio y condiciones más beneficiosas

En todo lo no recogido en el presente Convenio o no haya sido pactado, se aplicarán las condiciones más beneficiosas que resulten de la aplicación prevista en la Ley del Estado y/o la Comunidad Autónoma del personal público. Los acuerdos suscritos o que puedan suscribirse en el futuro en los sindicatos representativos y las asociaciones de entes locales con legitimación negociadora, en aquellos aspectos que mejores lo aquí acordado, se considerarán incorporados a las presentes normas reguladoras cuando así se acuerde de manera expresa por la Mesa General de Negociación.

Asimismo se establece que cualquier mejora de cualquier ámbito (laboral, económica, asistencial, sindical, etc.) será de inmediata aplicación en el Convenio Colectivo del Personal Laboral de esta Mancomunidad de Municipios de la Subbética.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que por ley, pactos, usos o costumbres se vinieran disfrutando por cualquier trabajador o trabajadora afectados por el presente convenio.

Las condiciones y contenido del presente convenio constituyen un todo único, articulado y su interpretación práctica se hará conforme al espíritu que lo informa y al principio general del derecho "in dubio pro operario".

En el supuesto de que por cualquier circunstancia ajena a la voluntad de las partes se produjera alguna resolución de carácter administrativo o judicial, que obligara a adoptar determinadas medidas que afectarán a alguna de las condiciones pactadas, el resto del texto articulado seguirá subsistente en sus propios términos.

Artículo 6. Incremento y revisión salarial

Con independencia de la vigencia del convenio establecida en el artículo cuatro, los conceptos económicos serán revisables anualmente mediante la aplicación directa de la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

A efectos del cálculo del incremento y revisión que pudiera corresponder respecto del derecho recogido en el párrafo anterior, se tomará en consideración que el incremento y revisión serán de aplicación a la totalidad de los conceptos económicos retributivos, compensatorios y sociales recogidos en Convenio.

Artículo 7. Comisión Paritaria Mixta de Control, Vigilancia e Interpretación

Para el Control, Vigilancia e Interpretación del presente Convenio Colectivo, se constituye una Comisión Paritaria Mixta, compuesta por al menos dos representantes de la Junta General de la Mancomunidad y dos representantes por parte de los trabajadores.

Asimismo podrán incorporarse a la Comisión Paritaria, con voz pero sin voto, tantos asesores o asesoras como se estimen necesarios.

Las funciones de la Comisión Paritaria Mixta serán:

a) Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.

b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

c) Velar por la aplicación y, desarrollo de cuanto queda recogido en este texto.

d) La solución de dudas, discrepancias y conflictos de carácter colectivo que pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio.

La Comisión Paritaria designará de entre sus miembros a un

Presidente en alternancia cada 12 meses entre la parte política y sindical así como por un Secretario.

La Comisión Paritaria se reunirá cuando alguna de las partes integrantes lo requiera por escrito. En este supuesto, la sesión tendrá que celebrarse en el plazo máximo de 15 días desde la solicitud, y la parte interesada deberá adjuntar la documentación que justifique el objeto de la convocatoria. A este respecto, la Presidencia, estará obligada a remitir a los miembros de la Comisión Paritaria la documentación referida, junto con la convocatoria.

Hasta tres días antes de cada reunión, cada una de las partes podrá solicitar que se incluyan los asuntos que se estimen convenientes, mediante escrito presentado en el Registro General de Entrada, dirigido al Presidente o Presidenta de la Comisión. Los asuntos solicitados serán tratados en la correspondiente reunión.

Para poder adoptar acuerdos deberán asistir a la reunión de la Comisión al menos la mitad de sus componentes por cada una de las dos partes representadas.

Los acuerdos adoptados se recogerán en actas, exponiéndose para su público conocimiento en el tablón de anuncios de la Mancomunidad y publicándose en el Boletín Oficial de la Provincia cuando así se acuerde por la CIV, antes del fin del plazo máximo de quince días desde su fecha de aprobación.

Dichos acuerdos vincularán a ambas partes a partir de su exposición pública y en todo caso transcurridos quince días desde su fecha, así como durante la vigencia del presente Convenio, al cual se anexarán, si así se acuerda.

CAPÍTULO II

Relaciones de Trabajo

Artículo 8. Modalidad de contratación

Los contratos de trabajo, cuyo modelo será el que para cada supuesto fijen las disposiciones legales y sea cual fuera su modalidad, constarán siempre por escrito.

La Mancomunidad de la Subbética queda obligada en el momento de cualquier contratación de personal, a remitir copia de la misma a los representantes de los trabajadores y trabajadoras de la Mancomunidad, a excepción de la de aquellas personas a las que no son de aplicación este convenio, según se establece en el artículo 2 del mismo.

Asimismo, en cumplimiento de lo dispuesto en la legislación vigente, sobre derechos de información en materia de contratación, se informará a los representantes de los trabajadores, en especial en los siguientes puntos:

- Número de trabajadores que se han de contratar.
- Modalidad de contratos a utilizar y el número de ellos.
- Fecha de celebración de los mismos y su duración.
- Modos de selección de personal.

De otra parte, a lo largo de la vigencia del convenio se establecerán criterios objetivos y compromisos de conversión de los contratos de duración determinada o temporales en indefinidos, fijos de plantilla, discontinuos o de interinidad, según proceda.

Al trabajador/a que tenga o adquiera la condición de fijo/a de plantilla, en Mancomunidad o se le contrate con dicho carácter, se le computará con carácter retroactivo a efectos de su antigüedad la suma acumulada de los distintos períodos en que el/la mismo/a hubiese estado prestando servicio bajo cualquier otra modalidad de contrato de trabajo o relación jurídico laboral en la Mancomunidad de la Subbética.

En cuanto a la condición de fijo se estará a lo dispuesto en los procesos selectivos en la administración pública para la provisión de puestos de trabajo.

Artículo 9. Periodo de prueba

La contratación de cualquier puesto de trabajo implica la aplica-

ción automática del correspondiente período de prueba, que de acuerdo con las categorías y titulaciones exigidas, será el siguiente:

- a) 2 meses para técnicos y técnicas titulados/as y tituladas.
- b) 1 mes para el resto de los trabajadores y trabajadoras en los contratos de un año de duración.

No obstante, la contratación tanto de carácter temporal, como indefinido de cualquier puesto de trabajo que se estuviese desempeñando con anterioridad bajo cualquier modalidad de contrato laboral, supondrá la superación automática del correspondiente período de prueba.

Artículo 10. Desaparición de subvenciones (Queda sin contenido)

En el caso de que desaparezcan subvenciones para determinadas áreas de la Mancomunidad pero se aprueben ayudas para otras nuevas, la Mancomunidad, en su apuesta decidida por la estabilidad en el empleo, reubicará a los trabajadores y trabajadoras afectados y afectadas en los nuevos puestos surgidos.

Las circunstancias anteriores serán comunicadas a los trabajadores de la entidad con una antelación mínima de un mes.

CAPÍTULO III

Jornada, horarios, vacaciones y festivos

Artículo 11. Jornada Laboral

1. Anualmente la empresa, tras la consulta y previo informe de los representantes de los trabajadores de conformidad con la normativa vigente, elaborará el calendario laboral que comprenderá el horario de trabajo y la distribución de los días de trabajo, festivos, descansos semanales y otros días inhábiles. El calendario laboral deberá exponerse en sitio visible en cada uno de los centros de trabajo.

2. La jornada ordinaria de trabajo efectivo será la que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado, prestadas de lunes a viernes en horario flexible estableciéndose un período obligatorio de prestación de servicio comprendido entre las 9:00h y las 14:00h, intentando conciliar la vida laboral con la personal.

3. En la jornada diaria de trabajo, se dispondrá de un período de 30 minutos de descanso retribuido, considerándose como tiempo de trabajo efectivo.

4. Del 22 de diciembre al 7 de enero, la jornada será reducida en 1 hora, considerándose como días festivos el 24 y 31 de Diciembre.

5. Durante el lunes, martes y miércoles Santo la jornada de trabajo será de 9:00 a 14:00 horas.

6. El personal público de la Mancomunidad, podrán elegir voluntariamente como día festivo, el correspondiente a la Fiesta Local de su municipio, compensando ese día con el día festivo de la Fiesta Local de la sede de la Mancomunidad.

7. Horario de verano. Desde el 1 de julio al 15 de septiembre el horario será de mañana, con una reducción de jornada de 2 horas y 30 minutos semanales, debiendo ser compensada en cómputo anual.

Artículo 12. Jornada reducida y lactancia

a) Jornada Reducida.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún/a menor de 12 años o un disminuido físico y/o psíquico disminuida física y/o psíquica que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de la jornada de trabajo, con la reducción proporcional de sus retribuciones.

Dicha reducción de jornada podrá ser solicitada y obtenida, de manera temporal, por aquellos/as empleados/as que la precisen en procesos de recuperación por razón de enfermedad, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

b) Lactancia.

Los trabajadores y trabajadoras por lactancia de cada hijo/a menor de 16 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.

El permiso será disfrutado indistintamente por el trabajador o trabajadora y en el caso de que ambos trabajen será disfrutado sólo por uno de ellos. A este fin, el trabajador que solicite la reducción deberá acreditar documentalmente que el otro progenitor no la disfruta. Igualmente el/la trabajador/a podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

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

Artículo 13. Sábados, domingos, festivos y horas extraordinarias

a) Sábados, Domingos y festivos.

El personal que por necesidades del servicio hubiera de trabajar durante dichos días tendrá derecho a un descanso del doble de horas trabajadas, o percibir una gratificación proporcional al tiempo trabajado.

b) Horas extraordinarias.

Queda prohibida la realización de horas extraordinarias por parte del personal público, en consideración de la situación actual del desempleo y al objeto de fomentar la contratación en el Organismo, si la carga de trabajo lo hace necesario, con las excepciones siguientes:

a) Horas extraordinarias por fuerza mayor: Serán aquellas que haya que realizar para evitar en los posibles siniestros, circunstancias o daños extraordinarios o averías ya producidas.

b) Horas extraordinarias estructurales: Se consideran las que haya que realizar en períodos punta de producción, ausencias imprevistas de trabajadores u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate.

Éstas se compensarán con descansos con arreglo a la siguiente escala:

a) 1 hora y media de descanso obligatorio por cada hora realizada en días laborables.

b) 2 horas de descanso obligatorio por hora realizada en Fines de Semana, festivos y nocturnidad.

Artículo 14. Vacaciones

Dentro del primer trimestre de cada año se confeccionará en la Mancomunidad, tras la consulta de los representantes de los trabajadores y trabajadoras, la propuesta de vacaciones que deberá estar terminada antes de que finalice dicho trimestre.

Las vacaciones quedan establecidas en veintidós días laborables, prorrateables por el tiempo de permanencia en la empresa.

No obstante, en función de los años de servicio activo que se hayan completado, se tendrá derecho a los siguientes días de vacaciones anuales:

a) Por quince años de servicio: veintitrés días hábiles.

b) Por veinte años de servicio: veinticuatro días hábiles.

c) Por veinticinco años de servicio: veinticinco días hábiles.

d) Por treinta o más años de servicio: veintiséis días hábiles.

Salvo caso de fuerza mayor, siempre que no se produzca un preaviso por la empresa con una antelación mínima de dos meses, tanto el retraso como la interrupción del período de vacaciones, estará supeditado a la libre voluntad del trabajador o trabajadora y, en todo caso, a un incremento de dos días más de vacaciones, así como a una indemnización equivalente al total de las

pérdidas ocasionadas al personal público, siempre y cuando estén debidamente justificadas.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

CAPÍTULO IV

Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral

Artículo 15. Permisos y licencias retribuidas

Los permisos y licencias retribuidos o no del personal laboral de la Mancomunidad se registrarán por lo dispuesto en el EBEP y demás normativa vigente. Todo ello sin perjuicio de las singularidades y mejoras que, sobre su disfrute o interpretación, pueda disponerse en el correspondiente calendario laboral o mesa de negociación.

1) Permisos de carácter general.

La Mancomunidad concederá a su personal, permisos y licencias retribuidos por los conceptos y días que a continuación se indican:

a) Por fallecimiento de familiares de 1º y 2º grado, cuatro días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Si el fallecimiento fuera del cónyuge y/o de los descendientes, la licencia se ampliará a siete días hábiles.

De producirse el fallecimiento de la pareja y/o descendientes, y vencidos los periodos anteriormente citados, el personal público podrá hacer uso parcial o total, de su permiso anual reglamentario, siempre que no lo haya disfrutado con anterioridad.

Cuadro explicativo de los Parentescos:

Consanguinidad	Grado	Afinidad
Padre, madre, hijo e hija.	1º	Pareja, suegro/a.
Hermano/a, abuelo/a, nieto/nieta	2º	Cuñado/a.

b) Por enfermedad grave de familiar o intervención quirúrgica sin hospitalización de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad siempre que precise reposo domiciliario, de tres a diez días, según los casos, debidamente justificados. Cuando la organización del trabajo lo permita, el personal laboral podrá optar por una reducción de jornada de hasta 56 horas en el plazo máximo de un mes.

c) Por nacimiento o adopción de hijo o hija, 7 días, a partir de la fecha de alumbramiento, que formarán un bloque continuo y sumado con los días de descanso que le puedan corresponder.

d) Por matrimonio o inscripción de unión de hecho, quince días. Pudiendo acumularse los permisos correspondientes anuales.

e) Por matrimonio del padre o madre, hijos, hijas, hermanos y hermanas hasta el 2º grado por consanguinidad o afinidad, un día laborable si es en la Provincia y dos si es fuera de la provincia. Por primera comunión o bautizo de hijos o hijas, nietos o nietas, un día.

f) Por traslado de domicilio habitual, tres días. Por cambio de residencia a distinta localidad, cinco días.

g) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y formación profesional, en los supuestos y en las formas regulados en la legislación. Así mismo, para concurrir a exámenes eliminatorios y demás pruebas de aptitud y evaluación durante los días de celebración.

h) Por derechos formativos diez días laborables al año que se

podrán disfrutar en la temática que elijan, debiéndose siempre justificar dicha asistencia.

i) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable. A estos efectos, se entiende por deberes inexcusables la obligación que incumbe a una persona cuyo incumplimiento le genera una responsabilidad de índole civil, penal o administrativa (dos días consecutivos o cinco al mes como máximo).

j) Por el tiempo indispensable para asistir a los cursos de preparación al parto impartidos por la Seguridad Social o entidad análoga, acorde con el Centro correspondiente que lo imparta.

k) Por razones de enfermedad, el personal laboral dispondrá del tiempo necesario para asistir a consultorio de medicina general o de especialidad.

l) En caso de enviudar, teniendo cargas familiares ascendientes o descendientes o disminuidos psíquicos, físicos o sensoriales que no desempeñen actividad retribuida que estén a su cargo, tendrá derecho a quince días naturales de permiso.

m) Derecho al disfrute de dos días adicionales, de libre disposición, al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio a partir del octavo.

n) Para asistencia a consulta médica propia, de hijos o hijas menores de 18 años, y de familiares de primer grado, segundo grado que convivan en el mismo domicilio que el trabajador, con discapacidad o dependencia, el tiempo indispensable que deberá justificarse adecuadamente.

o) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el funcionario tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

p) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.

2) Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos.

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

a) Permiso por parto: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la empleada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

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

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis sema-

nas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

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

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

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

b) Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

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

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

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

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

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

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

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

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

c) Permiso de paternidad por el nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de Cinco semanas ininterrumpidas, no obstante, el trabajador que ejerza este derecho podrá iniciar su disfrute durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de

la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por las causas establecidas en los apartados 4 y 5 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

El período de suspensión será ininterrumpido salvo la última semana del período total a que se tenga derecho, que, previo acuerdo entre empresario y trabajador, podrá disfrutarse de forma independiente en otro momento dentro de los nueve meses siguientes a la fecha de nacimiento del hijo, la resolución judicial o la decisión administrativa a las que se refiere el párrafo anterior. Dicho acuerdo se adoptará al inicio del período de suspensión. La suspensión del contrato a que se refiere este apartado podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del cincuenta por ciento, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente. En todo caso, el régimen de jornada será el mismo para todo el período de suspensión incluido, en su caso, el de disfrute independiente a que se refiere el párrafo anterior. El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

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

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

El personal público que haya hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad, adopción guarda con fines de adopción o acogimiento tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria: las faltas de asistencia de las empleadas víctimas de violencia de género, total o parcial, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

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

e) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el empleado/a tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tra-

tamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el empleado/a tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o guardador con fines de adopción o acogedor de carácter permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

f) Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, el personal público que haya sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de funcionarios y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los funcionarios amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que establezca la Administración competente en cada caso.

Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

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

h) A lo largo del año, el personal de la Mancomunidad, tendrá derecho a disfrutar hasta siete días de licencia o permiso por asuntos particulares, no incluidos en lo indicado en los apartados anteriores. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas, por lo que deberá mediar entre ambos algún día de trabajo efectivo, salvo que se acumule con-

juntamente con la baja maternal.

La concesión de estos días deberá solicitarse, como mínimo, con 48 horas de antelación, salvo imprevistos justificados. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia. En caso de que el número de solicitantes para un día determinado impidiera la prestación de los servicios, se pactará por el/la gerente y los/las representantes sindicales el número de personas de cada categoría que pueden disfrutarlo, y se realizará sorteo público para determinar los/as empleados/as a los/las que les corresponde.

Artículo 16. Licencias no Retribuidas

1. Licencias.

Las licencias serán concedidas dentro del mes siguiente de la solicitud teniendo en cuenta el informe de los representantes sindicales.

En las licencias superiores a dos meses será cubierta con sustitutos en un plazo no mayor de diez días, si las necesidades del servicio lo requiriesen. La Mancomunidad, deberá preavisar con una antelación mínima de 15 días, la finalización del periodo de licencia.

Tanto la prórroga como la solicitud de reincorporación antes de plazo, deberán ser presentadas por el personal con un mes de antelación. La no-reincorporación en la fecha prevista conllevará el pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

2. Excedencias.

Las excedencias para el personal fijo o indefinido de Mancomunidad podrán ser:

- a) Excedencia voluntaria.
- b) Excedencia forzosa.
- c) Excedencia por incompatibilidad.
- d) Excedencias por cuidado de un familiar.
- e) Excedencia por violencia de género.

En todos los casos la Mancomunidad, podrá cubrir las plazas con personas sustitutas, que cesarán en el momento de reintegrarse el titular de su puesto.

En lo no establecido por el presente Convenio Colectivo, en materia de Situaciones Administrativas y Laborales, se estará a lo recogido en a lo previsto en el EBEP y demás normativa vigente que resulte de aplicación. Las solicitudes de reconocimiento de estas situaciones se resolverán con arreglo a las disposiciones que estén vigentes en su fecha de formulación.

2.1. Excedencia voluntaria.

Podrá solicitarse en los supuestos que se detallan a continuación y con las siguientes condiciones:

1. Por el personal laboral con más de un año de antigüedad. La duración de esta situación no podrá ser inferior a cuatro meses, ni superior a cinco años. Sólo podrá ser ejercido este derecho nuevamente por el mismo trabajador si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

La petición de excedencia será resuelta por ella Presidente/a de la Mancomunidad en el plazo máximo de un mes.

Quien se encuentre en situación de excedencia voluntaria podrá solicitar el reingreso en cualquier momento, siempre que hubiese cumplido el periodo mínimo de excedencia y no hubiese superado el máximo. Si el periodo de excedencia no es superior a un año, al trabajador o trabajadora excedente se le reconoce el derecho a la reserva de puesto de trabajo, turno y centro de trabajo. Si supera el año de duración tendrá derecho al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría que se produjeran.

Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos, de ascenso, trienios

y derechos en el régimen de Seguridad Social.

El reingreso se pedirá en el plazo máximo de un mes a contar desde la desaparición de la causa que motivó tal situación.

2. Los trabajadores y trabajadoras con más de año y medio de servicio ininterrumpido podrán solicitar una excedencia de 1 a seis meses, prorrateables por tres más, sin retribución y con reserva del puesto de trabajo, siempre que el servicio no sufra detrimento. El trabajador y trabajadora que haga uso de este derecho no podrá pedirlo de nuevo hasta transcurridos dos años desde la finalización de la excedencia.

Serán concedidas dentro del mes siguiente a su solicitud por el Presidente/a de la Mancomunidad.

La Mancomunidad deberá preavisar con una antelación mínima de 15 días, la finalización del periodo de excedencia.

Tanto la prórroga como la solicitud de reincorporación antes de plazo deberán ser presentadas por el trabajador con un mes de antelación.

El reingreso se pedirá en el plazo máximo de un mes a la desaparición de la causa que motivó tal situación.

2.2. Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa establecida en este artículo, dará derecho a la reserva del mismo puesto durante su vigencia, se concederá por designación o elección para un cargo público, o para función sindical electiva de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, de ámbito provincial o superior que imposibilite la asistencia al trabajo.

Asimismo quedará en situación de excedencia forzosa el personal laboral acogido a este Convenio Colectivo que pase a prestar servicios ocupando un puesto de carácter eventual en cualquier Organismo de la Junta de Andalucía, Diputación de Córdoba o Ayuntamientos que integran la Mancomunidad de la Subbética.

El reingreso al servicio activo desde la situación de excedencia forzosa habrá de realizarse en el plazo de un mes a partir del cese en el cargo. El trabajador o trabajadora excedente tendrá derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad desde su vigencia, así como a la formación continua.

2.3. Excedencia por incompatibilidad.

El personal que como consecuencia de la normativa vigente sobre incompatibilidades en el sector público, deba optar o haya optado por un puesto de trabajo distinto al que ocupaba con relación laboral indefinida en el ámbito de aplicación de este Convenio, siempre que el otro puesto de trabajo esté dentro del ámbito de aplicación de la Ley de Incompatibilidades, quedará en situación de excedencia voluntaria, aún cuando no haya cumplido un año de antigüedad en el servicio. Esta excedencia tendrá la misma regulación que la excedencia voluntaria.

2.4. Excedencias por cuidado de un familiar.

1. El personal tendrá derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento, o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

2. También tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años el personal para atender al cuidado del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

3. La excedencia contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual del personal, mujeres u hombres y po-

drá disfrutarse de forma fraccionada. No obstante, si dos o más personas al servicio de la Mancomunidad generan este derecho por la misma persona causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas.

4. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

5. Durante el periodo en que el personal permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Mancomunidad, especialmente con motivo de su reincorporación. Asimismo, durante dicho periodo tendrá derecho a la reserva de puesto de trabajo, turno y centro de trabajo.

El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de la Seguridad Social que sea de aplicación

6. El personal excedente no devengará retribuciones.

7. Si la situación de excedencia cambiará el trabajador o la trabajadora, podrán solicitar la incorporación previa inmediata.

8. El plazo de concesión como el de incorporación inmediata no se prolongará más allá de un mes.

2.5. Excedencia por violencia de género.

La Mancomunidad, defenderá a las mujeres y hombres víctimas de violencia de género. Para ello, se crea una nueva situación de excedencia para mujeres y hombres en estas circunstancias, con la idea de contribuir a su protección, favoreciéndoles el acogimiento por programas de asistencia social integrada.

Este tipo de excedencia no tiene límite de tiempo y no será necesario que hayan trabajado un tiempo previo mínimo en la Mancomunidad.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva de puesto de trabajo, siendo computable dicho periodo a efectos de antigüedad. Asimismo durante los dos primeros meses de esta excedencia tendrán derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

Artículo 17. Cese y despido disciplinario

1. Cese del trabajador. Cuando un trabajador o trabajadora cese al servicio de la Mancomunidad, bien por iniciativa propia o de la entidad, deberá notificarse obligatoriamente con una antelación mínima de 15 días a la fecha en que se haya de producir el cese. En el supuesto de no existir dicho preaviso, se le detraerá o abonará al/a la trabajador/ra, según el caso, de su correspondiente liquidación, el importe correspondiente a los días de retrasos habidos.

2. Despido disciplinario del trabajador. Sólo procederá cuando se imponga como sanción por las causas especiales previstas en la Legislación Vigente, debiéndose comunicar al trabajador o trabajadora y a la Representación Legal de los trabajadores o trabajadoras en el momento en que se incoe el expediente disciplinario que, en el supuesto de que el mismo finalice con despido, éste surtirá efecto el sexto día hábil siguiente al de su notificación.

Artículo 18. Acoso sexual en el trabajo

Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a ser tratados con dignidad. No se permitirá ni tolerará el acoso sexual en el trabajo.

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

a) Dicha conducta sea indeseada irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma.

b) Dicha conducta se utilice de forma implícita o explícita, como base a una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional, empleo, continuación en el mismo, ascensos, salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo.

c) Dicha conducta cree un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona objeto de la misma.

Se garantizará a los/las trabajadores/as que sean objeto de dichas conductas el derecho a presentar denuncias, así como el carácter confidencial y reservado de toda la información relacionadas con las mismas.

El acoso sexual entre compañeros/as podrá ser sancionado de conformidad con la normativa disciplinaria.

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

Se tendrán en cuenta todas las medidas establecidas dentro del Plan de Igualdad de la Mancomunidad de la Subbética.

CAPÍTULO V

Clasificación Profesional y Organización del Trabajo.

Provisión de Puestos de Trabajo y Selección de Personal

Artículo 19. Clasificación Profesional

Se establecen los siguientes grupos profesionales:

Grupo A: Dividido en dos Subgrupos, A1 y A2.

Para el acceso a los cuerpos o escalas de este Grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado. En aquellos supuestos en los que la ley exija otro título universitario será éste el que se tenga en cuenta.

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

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

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

C1: Título de Bachiller o Técnico.

C2: Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria.

Otras agrupaciones diferentes de las enunciadas anteriormente, para cuyo acceso no se exija estar en posesión de ninguna de las titulaciones previstas en el sistema educativo.

Artículo 20. Consolidación del Grado Personal

Todos/as los/as trabajadores/as adquirirán un grado personal por el desempeño de uno o más puestos del nivel correspondiente durante dos años continuados o tres con interrupción, cualquiera que fuera el sistema de provisión, no incluyéndose a estos efectos los puestos de trabajo obtenidos mediante adscripción provisional.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, los trabajadores/as que obtengan o desempeñen un puesto de trabajo superior en más de dos niveles al correspondiente a su grado personal, consolidarán cada dos años de servicios continuados el grado superior en un nivel al que poseyeran, sin que en ningún caso puedan superar el correspondiente al del puesto desempeñado, ni el intervalo de niveles correspondiente a su categoría.

Artículo 21. Relación de Puestos de trabajo

La Relación de Puestos de Trabajo es el instrumento técnico a través del que la Mancomunidad llevará a cabo la ordenación de su personal, de acuerdo con las necesidades de los distintos departamentos, precisándose en el mismo los requisitos para el desempeño de cada puesto, todo ello de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente reguladora del personal al servicio de la Administración Pública.

Actualmente, la plantilla de personal de esta Mancomunidad se

encuentra recogida en la Relación de puestos de trabajo (RPT), realizada con anterioridad a la firma de este convenio, que se adjunta en el anexo informativo.

Con carácter anual y antes del 30 de octubre de cada año sucesivo, por la representación sindical, y la Entidad Mancomunidad de la Subbética, se procederá a pactar y concretar la relación de puestos de trabajo que como propuesta será remitida a la Junta General para su aprobación.

Para los criterios de valoración se estará en lo establecido en la valoración de puestos de trabajos vigente en cada momento.

Artículo 22. Categorías profesionales

El contenido de este artículo queda condicionado a la Relación de Puestos de Trabajo, del Catálogo de Funciones, y del Organigrama Funcional (ver Anexo I, II y III).

Artículo 23. Publicación de las modificaciones en la Relación de Puestos de Trabajo y Catálogo de Funciones

Los pactos y acuerdos que adopte la presidencia, junto con la representación de las Secciones Sindicales, en todo lo referente a este Capítulo formarán parte integrante del presente Convenio y serán publicados en los boletines oficiales correspondientes.

Artículo 24. Organización funcional y racionalización del trabajo

a) Organización funcional. La organización técnica y práctica del trabajo, y el organigrama, es competencia de la Mancomunidad. Se realizará por parte de la Presidencia y se dará cuenta a la representación sindical y unitaria de los trabajadores/as, todo ello sin perjuicio de lo establecido en la normativa vigente.

b) Racionalización del trabajo: La racionalización del trabajo tendrá las finalidades siguientes:

1. La mejora práctica del servicio al ciudadano.
2. Simplificación del trabajo y mejora de métodos y procesos administrativos
3. Establecimiento de plantillas correctas de personal.
4. Definición y clarificación de las relaciones entre el puesto y la categoría, así como las funciones a realizar por cada uno de los puestos de trabajo.
5. Mejora de las condiciones de prestación de los servicios y de los trabajadores y trabajadoras.

c) Si a consecuencia de la organización del trabajo se originaran modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, las mismas deberán ser comunicadas a los representantes sindicales al menos con quince días de antelación a la fecha prevista para la notificación al trabajador afectado, ello con independencia de los plazos que por Ley se contemplen.

Durante los períodos indicados se articulará la correspondiente negociación con los representantes sindicales, siempre que afecte a las siguientes materias:

- 1) Jornada de trabajo.
- 2) Horarios.
- 3) Régimen de trabajo a turnos.
- 4) Sistemas de trabajo y rendimiento.
- 5) Funciones.
- 6) Traslado del centro de trabajo.
- 7) Sistema de remuneración.

Artículo 25. Movilidad Funcional

Siempre que ante la necesidad acreditada de la producción, el personal al servicio de la Mancomunidad, tuviese que desempeñar funciones de superior o inferior categoría a la que realmente ostente, durante un periodo superior a un mes continuado, habrá de comunicarse obligatoriamente por escrito, previo conocimiento e informe de los representantes de los trabajadores.

A tal efecto, cuando sea necesario, la dirección deberá facilitar al trabajador/a afectados por la movilidad funcional la formación

adecuada, para que pueda llevar a cabo debidamente las tareas y funciones del nuevo puesto de trabajo.

Dicha formación le será impartida al trabajador o trabajadora durante la jornada de trabajo, teniendo el tiempo invertido en la misma la consideración de tiempo efectivo de trabajo, a todos los efectos.

La mencionada movilidad funcional sólo podrá realizarse entre puestos de trabajo del mismo grupo y centro de trabajo.

El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en el apartado anterior requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a lo establecido por el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 26. Trabajos de distinta categoría y formación profesional de empresa y plan de carrera

Siempre que el personal al servicio de la Mancomunidad tuviese que desempeñar funciones de superior categoría a las que realmente ostente, habrá de comunicarse obligatoriamente por escrito.

Independientemente de que el desempeño de funciones de superior categoría quede sujeto en todo momento a lo previsto en la legislación laboral vigente, éstas serán las que correspondan a la categoría del/de la trabajador/ra o puesto de trabajo del que se trate.

En caso de que el/la trabajador/ra pasara a desempeñar un puesto de superior categoría se incrementarán sus retribuciones en la cuantía correspondiente.

Con objeto de fomentar la promoción profesional y la formación de su personal la mancomunidad facilitará la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional en función del plan de carrera.

La Mancomunidad podrá enviar a los/as trabajadores/as a Congresos, Seminarios, Cursos, Mesas Redondas referentes a su especialidad y trabajo específico, cuando de la asistencia a los mismos se pueda derivar beneficio para los servicios. La asistencia a estos acontecimientos será voluntaria para el personal de la empresa, a quien se le abonará además de su salario, los gastos de viaje e indemnizaciones (matrículas, cuotas de inscripción, etc.) en los casos que corresponda. La designación para la asistencia de dichos encuentros contará con el VºB de la gerencia y/o presidencia.

La Mancomunidad incluirá en su presupuesto una partida, dedicada a la formación profesional y perfeccionamiento de su personal, cuya cuantía no será inferior a la consignada en el Presupuesto para el año anterior.

Artículo 27. Provisión de puestos de trabajo y selección del personal

La Mancomunidad facilitará la promoción interna de los/las trabajadores/as en razón a lo dispuesto en la normativa vigente, como forma de incentivación y motivación del personal para la optimización de los recursos humanos. En consecuencia, los puestos de trabajo se proveerán en base a la Relación de Puestos de Trabajo con el procedimiento de concurso. Este procedimiento de concurso se irá aplicando de forma progresiva entre aquellos empleados/as que así se acuerde de forma conjunta entre la Empresa y representantes de los trabajadores, en un tiempo determinado, de forma que se cubran de manera fija todos los puestos contemplados en la RPT.

CAPÍTULO VI

Condiciones Económicas

Artículo 28. Normas generales y comunes del régimen de retri-

bución, negociación y aplicación de retribuciones

1. El personal laboral de la Entidad solo será remunerado por ésta, según los conceptos en las cuantías que se determinen en este Convenio Colectivo.

2. En su virtud, los trabajadores y trabajadoras no podrán participar en la distribución de fondos de ninguna clase, ni percibir remuneraciones distintas a las previstas en este Convenio.

3. La ordenación de pagos de gastos de personal tiene carácter preferente sobre cualquier otro con cargo a los correspondientes fondos de la Mancomunidad, la cual regulará mediante las resoluciones oportunas el procedimiento sustitutorio para el recibo de las cantidades que los interesados e interesadas hayan dejado de percibir.

4. Las retribuciones percibidas por el personal gozarán de publicidad establecida en la normativa vigente.

5. Anualmente, se constituirá la Mesa General de Negociación del personal afectado por el presente Convenio, que pactará, entre otras materias, las condiciones económicas que regirán desde el día 1 de enero de cada año natural.

La composición de esta Mesa estará determinada por el número de miembros que determine la legislación vigente.

La composición de la parte social será el/la Delegado/a de Personal y los/las representantes sindicales y personas designadas por el colectivo de trabajadores.

Artículo 29. Conceptos retributivos

Las retribuciones del personal afectado por éste Convenio estarán compuestas de los siguientes conceptos:

A) Retribuciones básicas: sueldo o salario base, antigüedad y pagas extraordinarias.

B) Retribuciones complementarias: complemento de destino, complemento específico, complemento de productividad.

Las retribuciones básicas y complementarias que se devenguen con carácter fijo y periodicidad mensual, se harán efectivas por mensualidades completas y con referencia a la situación y derechos del personal público al día 1 del mes que corresponda.

Artículo 30. Estructura Retributiva

De Acuerdo con los conceptos retributivos expuestos en el artículo anterior, el personal laboral afectado por el presente Convenio Colectivo tendrá los siguientes derechos económicos de devengo:

1. Retribuciones básicas: se estará a las cantidades que con carácter anual fije la Ley de Presupuestos Generales del Estado, o en su caso la norma que lo sustituya. Estas retribuciones estarán compuestas por:

1.a) Sueldo o Salario base: El sueldo base de todo el personal público de la Mancomunidad será el que corresponda a cada uno de los grupos de clasificación profesional del artículo 76 del Estatuto Básico del Empleado Público. Su cuantía será la establecida en los Presupuestos Generales del Estado (PGE) de cada año para cada grupo de trabajadores.

1.b) Antigüedad (Trienios): Consistirá en una cantidad fija, en función del grupo en que se encuentre el trabajador, por cada tres años de servicios efectivos reconocidos en la Administración Pública. Los trienios se devengarán mensualmente a partir del día 1 del mes en que se cumplan tres o múltiplos de tres años de servicios efectivos. Las cantidades que se percibirán por este complemento serán las que determine para cada año los Presupuestos Generales del Estado. El régimen de aplicación será el mismo que para el personal funcionario. Aplicación de lo dispuesto por la Ley 70/1978, de reconocimiento de servicios previos en la Administración Pública, a efectos de trienios.

1.c) Pagas extraordinarias: el personal tiene derecho a dos pa-

gas extraordinarias al año, que se devengarán el día uno de los meses de junio y diciembre, y se abonarán conjuntamente con la nómina ordinaria correspondientes a dichas mensualidades.

Su cuantía será equivalente a la que en la fecha de su percepción le corresponda mensualmente por Salario Base más antigüedad y, así como formará parte de las mismas las retribuciones complementarias, naturalmente en la proporción que proceda, si su permanencia en la empresa fuera inferior a un año.

Las pagas extraordinarias, en caso de que el empleado/a no solicite su prorrateo mensual, se devengarán por días naturales en la siguiente forma:

-Paga de junio, del 1 de enero al 30 de junio

-Paga de Navidad, del 1 de julio al 31 de diciembre.

El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre natural, devengará la paga en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el mismo.

2. Retribuciones Complementarias: Las retribuciones complementarias estarán sujetas a los importes que en el ámbito de la negociación colectiva se establezcan anualmente para cada puesto de trabajo, estableciéndose para determinar el complemento específico, un componente inicial fijo o variable del puesto, al que se sumarán los criterios de valoración de puestos de trabajo establecidos en la RPT, negociando a efectos de su aplicación económica el valor del punto en euros anuales.

De las retribuciones complementarias queda excluido del ámbito de negociación el Complemento de Destino que se sujetará a las cantidades que para cada nivel establezca la Ley de Presupuestos generales del Estado, o en su caso la norma que los sustituya.

2.a) Complemento de Destino: El complemento de destino tiene como objeto retribuir las condiciones de especialización, experiencia y contenido técnico superior a las necesarias para formar parte del grupo de titulación al que se pertenece, correspondiente al nivel del puesto que se desempeñe, todo ello de acuerdo con la Relación de Puestos de Trabajo. Su cuantía será la establecida por los Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio.

Los intervalos de los niveles de puestos de trabajo que corresponde a cada Cuerpo o Escala, de acuerdo con el Grupo en el que figuren clasificados, son los siguientes:

Grupo Clasificación	Nivel Mínimo	Nivel máximo
Grupo A1	22	30
Grupo A2	18	26
Grupo C1	14	22
Grupo C2	12	18
AAPP	10	14

2.b) Complemento específico: El complemento específico retribuirá las condiciones particulares del puesto de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad y peligrosidad o penosidad, o de acuerdo con los criterios establecidos en la Valoración de Puestos de Trabajo.

El establecimiento o modificación del Complemento Específico exigirá, con carácter previo, que en la Entidad se efectúe una valoración de puestos de trabajo. Efectuada la valoración, el órgano competente aprobará o modificará la relación de puestos de trabajo, y determinará la cuantía del Complemento Específico de estos puestos.

La valoración así como la fijación de la cuantía del Complemento Específico, deberán ser negociadas con los representantes de las trabajadoras y los trabajadores.

2.c) Complemento de productividad: Este complemento está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el/la trabajador/a desempeña su trabajo.

Este complemento se devengará en base a unos criterios objetivos y concretos, previamente marcados, no fijos ni periódicos en su devengo, y se dotará presupuestariamente para cada ejercicio económico, de acuerdo con el Reglamento de productividad aprobado por la Entidad.

En ningún caso el devengo de este complemento durante un periodo de tiempo, originará derecho de ningún tipo por parte de la persona perceptora.

Artículo 31. Indemnización para razón del servicio

El/la trabajador/a tendrá derecho a percibir, en su caso, la indemnización, cuyo objeto sea la compensación de los gastos ocasionados por razones del servicio y a tal efecto se determinan los conceptos siguientes:

1. Dietas.
2. Gastos de desplazamiento.
3. Ropa de trabajo

1. Dietas.

Se entenderá por dieta la cantidad diaria devengada por satisfacer los gastos que origine el alojamiento y la manutención fuera del término de la Mancomunidad por razones del servicio encomendado, así como los derivados de la asistencia a cursos de perfeccionamiento, jornadas, congresos, certámenes, etc., a los que asista el trabajador, siempre que estos sean imprescindibles para la mejora de los servicios, previa autorización de la dirección de la Mancomunidad.

Para lo no estipulado en este convenio en relación a los gastos ocasionados por comisiones de servicio se aplicará el Real Decreto 462/2002 de 24 de mayo.

2. Gastos de desplazamiento.

Se conceptúa como gasto de desplazamiento la cantidad que se abone al trabajador o trabajadora por los gastos que se ocasionen por la utilización de cualquier medio de transporte por razones del servicio encomendado, así como por la asistencia autorizada a curso de perfeccionamiento, jornadas, certámenes, etc. Este concepto corresponde por cuenta de la Mancomunidad cuando ésta no pusiera medios de transporte a disposición del trabajador que por necesidades del servicio tuviera que desplazarse de un centro de trabajo a otro.

La cuantía de los gastos de desplazamiento en líneas regulares de transporte aéreo, marítimo o terrestre supondrá, en su caso, el abono del billete o pasaje utilizado; cuando se utilice, como medio de transporte las líneas aéreas y ferroviarias la tarifa será la correspondiente a clase turista.

La Mancomunidad habilitará el medio de transporte necesario para el desarrollo de su trabajo fuera de su centro de trabajo habitual. En caso de utilizar el vehículo particular, la indemnización por gastos de viaje, conforme a la normativa vigente será de 0,19 euros por kilómetro. (revisable según BOE).

La distancia kilométrica se entenderá desde el municipio de salida al punto de destino y viceversa.

Los gastos de desplazamiento y manutención serán abonados, en cualquier caso, en el plazo máximo de un mes desde la ejecución del mismo.

3. Ropa de trabajo.

La Mancomunidad de la Subbética proporcionará al personal de oficios anualmente las siguientes prendas en concepto de ropa:

Descripción	Verano	Invierno
Pantalón	2 Unidades	2 Unidades
Camisa	2 Unidades	2 Unidades
Chupas + Jerséis		2 Unidades
Botas	1 Par	1 Par
Buzo	1 al año	
Chaquetón	1 cada 3 años	

Para el personal de limpieza 2 mudas anuales más los zapatos correspondientes.

La ropa de trabajo correspondiente a cada trabajador/a le será entregada a éste/a en un lote completo comprensivo de todo el material a que tenga derecho en el período de un año, previa firma de la ficha de control de suministro personalizada. Dicha entrega se realizará en el primer trimestre del año.

Excluidas las peculiares circunstancias que originan el derecho al devengo de la indemnización por desplazamiento, transporte y ropa de trabajo, cualquier otra circunstancia se abonará en la cuantía y en los supuestos contemplados en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo Orden EHA/3770/2005, de 1 diciembre, Resolución de 2 de diciembre de 2005, de la Secretaría de Estado de Hacienda y Presupuestos y cuantas disposiciones los desarrollen, complementen, suplan o actualicen.

CAPÍTULO VII

Derechos Sindicales

Artículo 32. Representación legal

Sin perjuicio de otras formas de participación, la representación legal del conjunto de los/as empleados/as de la Mancomunidad de la Subbética, corresponde a los Órganos Electos de representación sindical, recogidos en las disposiciones vigentes.

Artículo 33. De las secciones sindicales

La empresa reconoce el derecho de sus empleados/as a constituirse en Secciones Sindicales y afiliarse libremente a las mismas.

1. A los efectos del reconocimiento formal de las Secciones Sindicales ante la Mancomunidad de la Subbética, deberá procederse de la siguiente forma:

a) Sindicato más representativo. Aquellas organizaciones Sindicales que dispongan de la condición de Sindicato más representativo, de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, sólo tendrán que remitir ante la empresa el Acta de Constitución de la Sección Sindical, con expresión de los miembros que integran su máximo órgano de dirección.

b) Las Organizaciones Sindicales que no dispongan de la condición de Sindicato más representativo, de acuerdo con lo establecido con la Ley Orgánica de Libertad Sindical, podrán acceder al reconocimiento formal cuando a la misma se remita fotocopia de los Estatutos de la correspondiente Organización Sindical, de que se trate, debidamente cumplimentados y legalizados, así como certificación del Acta de Constitución de las mismas, con expresión e los miembros que integran su máximo órgano de dirección.

c) Las coaliciones o fusiones similares de Organizaciones Sindicales que requieran de la Corporación su reconocimiento formal, para la Constitución de Secciones Sindicales o el derecho de participación en el ámbito de la negociación colectiva, así como de cuantas otras fórmulas de participación sindical pudieran establecerse, anularán de "Facto" el derecho individual reconocido a cada una de las Organizaciones Sindicales afectadas por la coalición o fusión.

2. Las secciones sindicales reconocidas, designarán un/a Delegado/a Sindical que actuará como representante de la misma, ante la Corporación.

3. Las Secciones Sindicales podrán deducir de la nómina de sus afiliados/as, previa solicitud de los interesados/as, la cuota sindical que las mismas, tengan establecidas, correspondiéndole a la Corporación efectuar, con carácter mensual, la oportuna transferencia a la cuenta de la Entidad Bancaria que se indique por los sindicatos.

4. Los Órganos electos de representación sindical, podrán acordar la incorporación a los mismos de un/una representante de las Secciones Sindicales.

5. Será función fundamental de las Secciones Sindicales, la negociación de las condiciones de trabajo de los empleados/as que se efectuará mediante la capacidad representativa reconocida a las Organizaciones Sindicales en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Ley 5/2015 de 30 de octubre, (EBEP), el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y demás legislación que resulte aplicable.

Asimismo es función de las Secciones Sindicales la de defender los intereses de la Organización Sindical que representa y de los afiliados ante la misma, sirviendo de instrumento de representación y comunicación entre su organización y la empresa.

Artículo 34. Representación de los/as trabajadores/as

A los efectos del presente convenio la expresión "representantes de los trabajadores/as" comprende las personas reconocidas como tales en virtud de la legislación en vigor, ya se trate:

a) De representantes sindicales, es decir, representantes libremente elegidos por los sindicatos o por los afiliados a ellos, reconocidos por la Mancomunidad de la Subbética.

b) De representantes electos, es decir, representantes libremente elegidos por el conjunto de empleados de la Mancomunidad de la Subbética, de conformidad con las disposiciones vigentes.

Artículo 35. Garantías Sindicales

Cada representante de los trabajadores/as tendrá las siguientes garantías mínimas:

a) Apertura de expedientes contradictorios en los supuestos de seguirse un expediente disciplinario, en el cual ha de ser escuchado/a obligatoriamente la organización sindical a que pertenezca siempre que dicho órgano tenga legalmente reconocida su representación ante la Mancomunidad de la Subbética, todo ello sin perjuicio de la audiencia del interesado/a.

b) El acceso y libre circulación por las dependencias de su unidad electoral, sin que se entorpezca el normal funcionamiento de las correspondientes unidades administrativas, dentro de los horarios habituales de trabajo y con excepción de las zonas que se reserven de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente.

c) Expresar individualmente o de manera colegiada, con libertad, sus opiniones en las materias correspondientes a su esfera de representación, pudiendo publicar y distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las comunicaciones o publicaciones de interés profesional, laboral, sindical o social.

d) No ser despedido, ni sancionado, ni discriminado en su promoción económica o profesional como consecuencia de su actividad sindical durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro de los 24 meses siguientes a aquél en que se produzca su cese.

e) No ser trasladado/a de su puesto habitual de trabajo por razones de su actividad sindical, siendo obligado en todo momento el previo informe del correspondiente órgano a que pertenezca o, en su defecto, el del órgano superior de la organización Sindical a la que represente, siempre que por parte de la empresa se alegue que el traslado está motivado por razones del servicio.

f) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, con respecto de los empleados/as en cualquier supuesto de reducción de plantilla, reconversión profesional, movilidad funcional o movilidad geográfica.

Artículo 36. Horas sindicales

1. Los representantes de los trabajadores/as que tienen la garantía y el derecho al crédito de quince horas retribuidas son:

1) Miembros electos de la Sección sindical.

2) La denominada comisión ejecutiva y

3) Delegados/as de personal.

El cómputo de miembros de comisión ejecutiva de cada sección sindical con derecho a cuarenta horas sindicales mensuales, se realizará semestralmente conforme a la nómina de enero y julio de cada año.

2. El desarrollo y aplicación práctica del crédito mensual de horas sindicales se realizará de acuerdo con las siguientes garantías sindicales:

La utilización del crédito mensual de horas retribuidas, habrá de ser comunicada con una antelación mínima de 24 horas en el Registro General de Entrada de la empresa, mediante escrito dirigido al Sr./Sra. Presidente/a. En los supuestos en que ello no sea factible la comunicación se efectuará verbalmente al jefe/a inmediato superior, ello sin perjuicio de la remisión posterior de la oportuna comunicación.

Las horas sindicales de los representantes de los trabajadores, miembros de un mismo Sindicato, se pueden acumular en uno o varios de sus componentes, independientemente del órgano representativo al que pertenezcan y sin rebasar en ningún momento el máximo total que corresponda al conjunto de ellos.

Cuando una misma persona ostente más de un cargo de representación con derecho a horas sindicales, las mismas le serán sumadas y acumuladas.

No mermar sus retribuciones en los días en que se encuentre con horas sindicales cualquier representante de los/as trabajadores/as, los cuales tendrán la consideración a todos los efectos de días realmente trabajados.

Quedan excluidas del crédito mensual de horas retribuidas aquellas que se deriven de los requerimientos efectuados por la Corporación para asistir a reuniones motivadas por participación sindical en Comisiones Mixtas de cualquier tipo y las que correspondan a periodos de negociación colectiva y de Comisión Paritaria.

Artículo 37. Funciones

Los representantes de los trabajadores tendrán las siguientes funciones:

1. Plantear y negociar con los órganos correspondientes de la Corporación cuantos asuntos procedan en materia de personal, régimen de prestación de servicios, condiciones de seguridad e higiene y régimen de asistencia, seguridad y previsión social en lo que sea competencia de la Mancomunidad de la Subbética.

2. Respetar lo pactado con la empresa, así como las disposiciones laborales vigentes.

3. Participar según se determine en el ámbito de la negociación colectiva, en la gestión de obras sociales establecidas por la Corporación en beneficio del conjunto de sus empleados/as o de sus familiares.

4. Colaborar con la empresa en el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

5. Guardar sigilo profesional individual y colectivamente, en todas aquellas materias reservadas que conozcan en razón a su cargo.

6. Notificar a la empresa cualquier cambio de miembros que se produzcan en el seno de los órganos sindicales de representación.

7. Informar a sus representados/as de todos los temas o cuestiones que directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Artículo 38. Competencias

Es competencia de los representantes del personal público de la empresa, la defensa de los intereses generales y específicos del conjunto del personal de la Mancomunidad de la Subbética.

Los representantes de los trabajadores/as, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, tendrán las siguientes competencias mínimas:

Recibir información de todos los asuntos de personal de la Mancomunidad de la Subbética.

Emitir informe, con carácter previo y vinculante, a la adopción de todos los acuerdos en materia de personal y a los acuerdos y resoluciones sobre premios y sanciones, así como en los referentes al régimen de prestaciones de los servicios.

Igualmente, los órganos de representación de los trabajadores tendrán acceso y podrán emitir informe en cualesquiera otros expedientes en materia de personal.

Artículo 39. Derecho de reunión

El personal de la Mancomunidad de la Subbética podrá ejercer su derecho a reunirse con los requisitos y condiciones que se señalan, estando legitimados para convocar reunión quienes de acuerdo con el artículo 34 del presente Acuerdo tengan la consideración y reconocimiento de "representantes de los trabajadores", sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente para la generalidad de los empleados.

Corresponde al Presidente/a de la Mancomunidad, recibir la convocatoria y comprobar el cumplimiento de los requisitos formales que se contienen en el párrafo siguiente:

Serán requisitos para poder celebrar una reunión los siguientes:

-Formularse la petición con una antelación de 48 horas por los representantes de los trabajadores.

-Señalar la hora y lugar de celebración.

-Aportar los datos de los firmantes de la petición que acrediten que están legitimados para convocar la reunión.

Sin en el plazo de veinticuatro horas a la fecha de la celebración de la reunión la presidencia no formula objeciones a la misma, podrá ésta celebrarse sin otro requisito posterior.

En cualquier caso la celebración de la reunión no perjudicará la prestación de los servicios y normalmente serán fuera de las horas de trabajo.

Cuando las reuniones hayan de tener lugar dentro de la jornada de trabajo, habrá de reunirse también los siguientes requisitos, que deberán figurar en la comunicación:

1. Que sea convocada la totalidad del colectivo de que se trate.

2. Que el total de las reuniones que se celebren no superen el número de 36 horas anuales.

En el caso de que se pretenda la presencia en alguna reunión de personas ajenas a la plantilla de empleados, será necesario:

1. Que pertenezcan estas personas a la organización sindical que convoca la reunión.

2. Que cuanto menos, ostenten cargo sindical a nivel provincial.

3. Que se comunique, en la solicitud los datos de las referidas personas o cargo que ostentan.

Artículo 40. Servicios mínimos en caso de conflicto laboral

Velando las partes firmantes del presente convenio por la libertad del trabajador/a para ejercer libremente el derecho de huelga,

así como el mantenimiento de los servicios públicos esenciales, pactan que en caso de producirse la convocatoria de huelga los servicios mínimos establecidos serán los mismos que se efectúan en un día festivo.

Artículo 41. Disposiciones generales

La empresa facilitará a los representantes de los trabajadores/as los medios necesarios para el cumplimiento de sus funciones tales como:

-Tablones de anuncios independientes para cada comité y sección sindical, que deberán situarse lo más próximo posible a los accesos de Entrada/Salida de todos y cada uno de los centros de trabajo.

-Locales y medios materiales para los Comités y Secciones Sindicales reconocidas por la Corporación.

Los derechos sindicales reconocidos en el presente capítulo lo son en todo momento sin perjuicio de cuanto la legislación vigente reconozca a los representantes legales de los trabajadores/as, reconociéndose respecto de los órganos unipersonales las mismas competencias, derechos y garantías que a los órganos colegiados. Se reconoce expresamente el derecho de los representantes de los trabajadores, a participar de manera directa en la gestión de las obras sociales que la empresa establezca en beneficio de los trabajadores o sus familiares; participación, que se realizará por las secciones sindicales, de forma directamente proporcional a la representación que ostente en el conjunto de órganos electos en el ámbito de actuación de este Acuerdo.

Artículo 42. Acuerdo en materia de personal

La Mancomunidad de la Subbética estará obligada a notificar por escrito a los representantes de los trabajadores aquellos acuerdos que afecten al personal que representan.

CAPÍTULO VIII

Seguridad y Salud en el Trabajo

Artículo 43. Deberes en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo

Las partes integrantes del presente Convenio, conscientes de la trascendencia de esta materia y la necesidad de potenciar las acciones técnicas preventivos que correspondan, consideran la inexcusable obligación de cumplir de la forma más amplia, rigurosa y exacta cuanto establece la vigente Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos laborales y cuantos reglamentos de desarrollo de la misma se encuentren vigentes en la actualidad o puedan estarlo en un futuro.

Artículo 44. Detección de riesgos

El trabajador o trabajadora podrá acudir al comité de seguridad e higiene, o delegado de prevención, según corresponda, en el supuesto de detectar graves riesgos para que sean puestos en conocimiento de la dirección de la empresa y subsanarlos si procede. El personal directivo, técnico y los mandos intermedios de la empresa tendrán dentro de sus respectivas competencias, las siguientes obligaciones y derechos:

1. Cumplir personalmente y hacer cumplir al personal a sus órdenes lo dispuesto en la aludida ordenanza, así como las normas, instrucciones y cuanto afecte a la seguridad e higiene en el trabajo.

2. Instruir previamente al personal de los riesgos inherentes al trabajo que deba realizar así como las medidas de seguridad adecuadas que deban observar en su ejecución.

3. Prohibir o paralizar en su caso los trabajos en que se advierta peligro inminente de accidentes u otros siniestros profesionales cuando no sea posible en empleo de los medios adecuados para evitarlos.

4. Cualesquiera otras obligaciones no mencionadas anterior-

mente.

Artículo 45. Derechos, obligaciones y responsabilidades de la empresa y los/las trabajadores y trabajadoras

Incumbe a los trabajadores y trabajadoras la obligación de cooperar en la prevención de riesgos profesionales y el mantenimiento de la máxima higiene en la empresa estando obligados expresamente a recibir las enseñanzas que sobre seguridad e higiene les sean facilitadas por la empresa o por instituciones del plan nacional; usar correctamente los medios de protección personal y cuidar su perfecto estado y conservación; dar cuenta inmediata a sus superiores de las averías y deficiencia que puedan ocasionar peligros en cualquier centro o puesto de trabajo; cuidar y mantener su higiene personal en evitación de enfermedades contagiosas o de las molestias a sus compañeros de trabajo; someterse a las recomendaciones médico-preceptivas y a las vacunaciones ordenadas por las autoridades sanitarias competentes o por el médico de la empresa, así como cualquier otra obligación que le señale la ordenanza.

Artículo 46. Revisión médica

Los trabajadores y trabajadoras se someterán a reconocimientos médicos, puntuales y periódicos, y al sometimiento de cuantas pruebas se consideren precisas que redunden en beneficio de la salud laboral. Dichos reconocimientos se practicarán previamente al inicio de la prestación laboral en la Empresa y, como mínimo, una vez al año, que se efectuará el lugar que se determine. Los representantes legales podrán concretar medidas específicas preventivas sobre la mejora de la salud del personal de la entidad.

Artículo 47. Cursos de Seguridad y Salud

En cumplimiento del deber de protección, la Empresa debe garantizar que el personal de la Mancomunidad, reciba formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, independientemente de la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en el puesto de trabajo.

La formación debe de estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador y trabajadora, adaptarse a la evolución de los riesgos, a la aparición de otros nuevos y a repetirse periódicamente si fuese necesario.

El costo de las medidas relativas a la formación del personal en materia de Seguridad y Salud no recaerá en modo alguno sobre los mismos.

Todas estas medidas vendrán recogidas en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales revisado anualmente que tiene implantado la Entidad.

CAPÍTULO IX Mejoras Sociales

Artículo 48. Enfermedad o accidente

El personal que se encuentre en situación legal de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o in-itinere, enfermedad profesional, enfermedad común o maternidad, la Mancomunidad de la Subbética, completará la prestación a que tenga derecho desde el primer día hasta alcanzar la totalidad de sus conceptos salariales.

Asimismo las subidas salariales que se produzcan durante el periodo de suspensión del contrato o de incapacidad temporal, licencia por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento, se percibirán con efectos retroactivos, una vez desaparezca la causa.

En aquellos casos en que a algún empleado o empleada le sea reconocida por el Organismo competente la invalidez permanen-

te parcial, la entidad, a solicitud del la trabajador o trabajadora, le proporcionará un puesto de trabajo adecuado a su situación siempre que sea posible.

El personal laboral de la Mancomunidad de los Municipios de la Subbética acogidos al Régimen General de la Seguridad Social, se le reconocerán los siguientes complementos en los supuestos de incapacidad temporal:

1º Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias comunes se reconocerá un complemento retributivo del 100% de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad temporal.

2º Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales, la prestación reconocida por la Seguridad Social será complementada durante todo el periodo de duración de la misma, hasta el 100% de las retribuciones que vinieran percibiendo dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

Artículo 49. Prestaciones sociales por muerte o invalidez permanente, total o absoluta derivada de accidentes

La Mancomunidad, en caso de muerte por accidente, sea o no laboral, incluidos los de circulación, y los infartos de miocardio cuando se declaren accidentes de trabajo, y en caso de invalidez permanente total o absoluta o de gran invalidez por las mismas causas, garantizará a los herederos legítimos del empleado/a o a éste, en su caso, entre otras, las siguientes prestaciones: abono de una cantidad a tanto alzado por fallecimiento o invalidez, gastos de asistencia sanitaria por accidente, orfandad y otras coberturas en los términos que se determinen en la póliza de seguros que se suscriba.

1. Se establecen las siguientes indemnizaciones para todo el personal afectado por el presente convenio, cuando su cese venga motivado por algunas de las siguientes situaciones percibirá por:

Fallecimiento por accidente	47.000,00 €
Fallecimiento causa natural (gastos sepelio)	2.000,00 €
Fallecimiento por enfermedad profesional	47.000,00 €
Incapacidad permanente total para profesional habitual accidente	28.000,00 €
Incapacidad permanente total para profesional habitual enf. profes	28.000,00 €
Incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo accidente	47.000,00 €
Incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo enf. profes	47.000,00 €
Gran Invalidez por accidente	47.000,00 €
Gran Invalidez por enfermedad profesional	47.000,00 €

Salvo por designación expresa de beneficiarios por el asegurado la indemnización se hará efectiva al trabajador o trabajadora accidentado/a o en caso de fallecimiento a los herederos o herederos legales.

Artículo 50. Seguro de responsabilidad civil

A fin de garantizar de forma directa la cobertura de la responsabilidad civil del personal público, por hechos relacionados con el ejercicio de su trabajo en esta Administración, la Mancomunidad, suscribirá una póliza de responsabilidad civil a favor de sus empleados y empleadas, que dé cobertura directa a favor de los mismos por daños u otras responsabilidades por un capital mínimo de 12.100,00 euros.

Artículo 51. Prestaciones médico-farmacéuticas

Se consideran prestaciones médico-farmacéuticas aquellos servicios o atenciones que tratan de completar o suplir las prestaciones establecidas en el Régimen de la Seguridad Social y que

se consideran necesarias a fin de conservar o restablecer la salud de los empleados públicos de esta Mancomunidad, así como la de los familiares beneficiarios de los mismos siempre que no se trate de procesos de naturaleza estética, tratamientos hidroterápicos o que requieran ejercicio físico aun cuando fuera indicado facultativamente por motivos de salud, aplicación de las técnicas de reproducción asistida y otros semejantes.

La dotación presupuestaria para atender las prestaciones médico-farmacéuticas será única para todo el personal público de la Mancomunidad y tendrá un importe que se fijará en los presupuestos generales de la entidad, revisable en los sucesivos con arreglo al porcentaje de incremento que para las retribuciones del sector público establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado. Durante la vigencia del presente Acuerdo, la Mancomunidad se compromete a que en caso necesario se supleente dicha dotación hasta el límite del ahorro económico producido en la misma en el ejercicio anterior.

Tendrán derecho al percibo de estas ayudas los empleados/as indefinidos de esta Mancomunidad. El personal no fijo en plantilla tendrá derecho a estas ayudas cuando acredite un total de doce meses de prestación de servicios en los 18 meses inmediatos anteriores al 1 de enero del año natural en que se formula la solicitud.

El importe máximo a percibir como prestación médico-farmacéutica por año para el personal público ascenderá a 275 €.

Podrán ser beneficiarios de esta ayuda los siguientes familiares del empleado/a:

1. Los hijos menores de edad.
2. Los hijos solteros menores de veintiocho años o discapacitados cualquiera que sea su edad, siempre que convivan con el solicitante y no tengan rentas anuales superiores a 1.500,00 €.
3. El cónyuge que no perciba rentas anuales superiores a 1.500,00 €.
4. Cumplidas las anteriores condiciones de edad e ingresos, los descendientes de primer grado por afinidad que convivan en la misma unidad familiar del solicitante, debiendo quedar debidamente acreditada tal circunstancia.

Para el abono de las ayudas se seguirá el sistema de convocatoria anual abierta pudiendo los empleados presentar sus solicitudes desde el día 1 de enero hasta el día 31 de diciembre.

Las solicitudes presentadas en cada trimestre natural serán resueltas por riguroso orden de entrada el mes siguiente a la finalización del trimestre. El importe total de las prestaciones concedidas no excederá de la partida consignada por persona.

Se establecen las siguientes prestaciones médico-farmacéuticas:

1. a) Dentista.
2. b) Oculista.
3. c) Otorrinolaringólogo.
4. d) Ortopédicas.

Para la percepción de tales ayudas se atenderán a las siguientes normas:

1. Las piezas, fundas y empastes provisionales no serán causa de ayuda económica. La ayuda por endodoncia incluye la ayuda por el empaste u obturación de la pieza tratada, aunque no se haga constar expresamente en la factura, por entenderse que toda endodoncia concluye con el correspondiente empaste u obturación.
2. En los tratamientos odontológicos en los que se tramite ayuda para prótesis, endodoncias, colocación de coronas, empastes, etc. Deberá justificarse con factura detallada y cuantificada de odontólogo colegiado. Las radiografías se deberán especificar y

cuantificar separadamente en la factura, y se abonará el 50% de la misma.

3. Si el peticionario solicita la adquisición de unas gafas y unas lentillas, se le concederá solamente una de ambas. Por cada una de estas prótesis, sólo se podrá obtener una ayuda por año natural y beneficiario, excepto las lentillas desechables, (excepto las lentillas desechables, de las que se abonarán como máximo dos ayudas), salvo que la misma resulte necesaria según prescripción facultativa, por suponer modificación respecto a la graduación anterior.

4. Si solicita gafas de cerca, de lejos y bifocales, se le concederán o bien las gafas de cerca y lejos o bien las bifocales.

5. La graduación de la vista habrá de verificarse indistintamente en la Seguridad Social o por Oftalmólogo u Óptico titulado.

6. La factura deberá reunir todos los requisitos legales y reglamentarios para su validez y en la misma deberá figurar el detalle de conceptos y precios así como la constancia del pago o ir acompañada, en su caso, del correspondiente recibo que lo acredite.

7. Las ayudas por plantillas, corsés y zapatos ortopédicos se concederán cuando no sean cubiertas por la asistencia pública sanitaria.

d) Otras ayudas.

Podrán abonarse asimismo ayudas para aquellas prestaciones sanitarias no comprendidas en los apartados anteriores cuando concurren los presupuestos previstos en el apartado primero de este artículo y se trate de procesos de rehabilitación no cubiertos por la Seguridad Social. También se abonarán ayudas para enfermos oncológicos destinadas a sufragar los gastos que como consecuencia del tratamiento prescrito hagan necesario la compra de prótesis capilares, sujetadores postmastectomía, etc.

Artículo 52. Otras mejoras

En aquellos casos en el que el personal público cause baja por Incapacidad Temporal durante su período de vacaciones, quedarán automáticamente interrumpidas hasta la fecha en que se produzca el alta laboral, la cual servirá de referencia para el inicio de la continuidad del periodo de vacaciones interrumpido.

Asimismo, la Mancomunidad facilitará a su personal conveniente asistencia social, y cuanto contribuya al mejoramiento, de su nivel de vida, condiciones de trabajo y formación profesional y social.

En su virtud se establecen las siguientes ayudas:

-Anticipos reintegrables.

-Ayudas de estudios.

Artículo 53. Anticipos reintegrables

A petición de los interesados, se concederán anticipos por Decreto de la Presidencia y previo informe de los Servicios de Personal, Hacienda e Intervención al personal indefinido en plantilla por una cuantía equivalente a una o dos mensualidades del total de retribuciones básicas y complementarias que perciban, incluida la parte proporcional de pagas extras; y cuyo reintegro se verificará mediante descuento en nómina en 12, 18 y, excepcionalmente, 24 mensualidades.

Al personal temporal o acogidos a programas, le será de aplicación lo previsto en el párrafo anterior cuando la previsión de su vinculación con la Corporación sea superior a 24 meses. En caso contrario, el reintegro se verificará mediante descuento en nómina por los meses que resten hasta su cese. En cualquier caso procederá el descuento en la última nómina y/o finiquito el importe pendiente de reintegro.

A petición de los interesados/as se considerarán anticipos reintegrables extraordinarios por importe de 9.000 €, cuyo reintegro

se efectuará mediante el descuento en nómina hasta un máximo de 12 mensualidades, y así mismo se podrán conceder anticipos para: Adquisición y construcción de vivienda y/o reforma de vivienda por un importe máximo de 10.000 €.

El plazo máximo para resolver y abonar la presente ayuda será de un mes, salvo que no exista dotación presupuestaria suficiente. Cuando el importe de los anticipos solicitados sea superior a dicha dotación, se concederán por riguroso orden de presentación en el Registro General de la Corporación.

A este efecto, la Mancomunidad deberá disponer en su plan de Tesorería mensual de una cantidad fija asignada con destino a estos anticipos. Cuando el importe de los anticipos solicitados sea superior a dicha dotación, se concederán por riguroso orden de presentación en el Registro General de la Mancomunidad.

Artículo 54. Ayuda de estudios

Esta prestación consistirá en una ayuda económica, de carácter compensatorio, destinada a sufragar, en parte, los gastos ocasionados por los estudios del personal e hijos menores de 28 años, que cursen estudios de enseñanzas oficiales, entendiéndose como tales enseñanzas las que, a su término, dan derecho a la obtención de un título académico expedido por el Ministerio competente en esta materia o las Universidades, excepto los cursos propios impartidos por éstas, los máster, cursos de extensión universitaria y cursos de postgraduados, que no se hallen avalados por matrícula para el tercer ciclo.

Las bases por las que se regirán las ayudas para las enseñanzas referidas en el primer párrafo son las siguientes:

1º) En el presupuesto de cada ejercicio, la Mancomunidad junto con los delegados/as de personal fijará una partida, para atender las ayudas de estudios destinadas al personal público, y para las ayudas a favor de los/las hijos/as de los/las mismos/as, incluidos los que no convivan con el /la solicitante por razón de separación o divorcio del matrimonio. Esta partida no será inferior a la consignada en la partida del año anterior.

2º) Las cuantías de las ayudas serán las siguientes para las enseñanzas que se detallan con carácter exhaustivo:

Estudios	Importe
Guardería Infantil, de 0 a 3 años.	70 €
Educación Infantil.	80 €
Educación Primaria, ESO, Música y Danza y Escuela Oficial de Idiomas.	100,00 €
Bachiller, FP Grado Medio, Música, Danza, Artes Plásticas y Diseño Grado Medio, Acceso a la Universidad para mayores de 25 años.	100,00 €
Estudios Universitarios, Grado Universitario.	350,00 €
Doctorado, Máster.	Matrícula
Asignaturas (para personal público).	35 €

3º) La convocatoria se efectuará anualmente en los meses de octubre y noviembre. La solicitud, dirigida al/a Sr/ra. Presidente/ta, deberá ir acompañada de certificado expedido por la Secretaría del Centro Educativo respectivo, en el que se hará constar los estudios y curso en que está matriculado/da el/la alumno/a por el correspondiente año académico.

4º) En todo caso, la Ayuda de Estudios para hijos/as a percibir por cada unidad familiar tendrá un tope máximo de 1.100 € por convocatoria anual.

5º) El personal contratado temporal sólo tendrá derecho a la ayuda de estudios para hijos/as, siempre que acredite una relación de empleo ininterrumpida superior a un año a la fecha de expiración del plazo de solicitudes.

6º) La Mancomunidad, se reserva el derecho de comprobar en

cualquier momento los datos recogidos en la documentación aportada por el/la solicitante. Si se comprobare falsedad en los datos declarados, aún después de la definitiva concesión de la ayuda, el/la solicitante perderá su derecho tanto a la respectiva convocatoria como a las sucesivas, sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria o penal en que haya incurrido.

CAPÍTULO X

Régimen Disciplinario

Artículo 55. Régimen Disciplinario

1. Los/as empleados/as de la Mancomunidad de Municipios de la Subbética quedan sujetos al régimen disciplinario establecido en el Título VII. Régimen disciplinario, establecido en el Real Decreto 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, y a las normas y Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto.

2. El personal laboral que indujere a otros a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria incurrirán en la misma responsabilidad que éstos.

3. Igualmente, incurrirán en responsabilidad del personal laboral que encubriere las faltas consumadas muy graves o graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para la Administración o los ciudadanos.

4. El régimen disciplinario del personal laboral se regirá, en lo no previsto en el presente título, por la legislación laboral, y en concreto por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y normas de desarrollo.

5. Todo/da trabajador/a podrá dar cuenta a través de sus representantes, de los actos que supongan falta de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral.

6. Los/as empleados/as podrán ser sancionados en los supuestos de incumplimiento de sus obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen a continuación.

Artículo 56. Procedimiento sancionador

1. Durante la tramitación de todo expediente disciplinario deberá cumplirse el principio de audiencia al interesado. El incumplimiento de este principio dará lugar a la nulidad de lo actuado, debiendo retrotraerse la tramitación del procedimiento al momento en que se produjo el incumplimiento de dicho principio. Al interesado se le notificarán por escrito las actividades que vayan desarrollándose.

Será de aplicación al procedimiento el régimen legal sobre derechos de los ciudadanos, prevista en la Ley 39/2015, del 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

1. No podrá imponerse sanción por la comisión de faltas muy graves o graves sino mediante el procedimiento previamente establecido. La imposición de sanciones por faltas leves se llevará a cabo por procedimiento sumario con audiencia al interesado.

2. Las sanciones por faltas leves serán impuestas por el/la Presidente/a de la Mancomunidad, previa audiencia al presunto infractor, oídos los representantes de los trabajadores y la representación sindical en su caso. La sanción deberá notificarse por escrito al interesado, a los representantes de los trabajadores y a la representación sindical en caso de afiliación conocida o alegada por el interesado.

En el escrito de notificación se hará constar la fecha y los hechos motivadores de la sanción, la calificación de la falta y los recursos que contra la misma procedan.

3. Las sanciones por faltas graves o muy graves requerirán la

tramitación previa de expediente disciplinario. La incoación podrá ser de oficio o mediante denuncia, debiendo constar en el escrito de incoación los hechos susceptibles de sanción y la designación de instructor. De dicho escrito se dará traslado simultáneamente al interesado, al instructor, a los representantes de los trabajadores y a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente en caso de afiliación conocida o alegada por el interesado. En caso de iniciarse el expediente por denuncia, el acuerdo de incoación deberá ser comunicado al firmante de la misma.

4. La incoación de expediente disciplinario corresponderá al Asamblea de la Mancomunidad y en su tramitación se tendrá en cuenta lo previsto en los apartados siguientes.

5. Una vez notificada la incoación del expediente sancionador, el trabajador podrá solicitar la recusación del instructor. Asimismo, el instructor podrá plantear su abstención en caso de concurrir las causas legales. La autoridad que acordó la incoación deberá resolver sobre la abstención y la recusación en el plazo de diez días hábiles, y si se admitiera cualquiera de las dos deberá efectuarse nuevo nombramiento haciéndolo saber por escrito al interesado.

6. El instructor, como primeras actuaciones, procederá a recibir declaración al presunto inculpaado y a evacuar cuantas diligencias se deduzcan de la comunicación o denuncia que motivó la incoación del expediente y de lo que aquél hubiera alegado en su declaración.

7. Pliego de cargos: En el plazo de un mes desde la incoación del expediente, ampliable en quince días más, deberá notificarse al/a la trabajador/a inculpaado, a los representantes de los trabajadores y a la representación sindical en caso de afiliación conocida o alegada por el interesado, el pliego de cargos que debe contener: Hechos que se imputen al trabajador, falta presuntamente cometida y posible sanción a imponer. El pliego de cargos debe estar redactado de modo claro y preciso mediante párrafos separados y numerados.

El personal público podrá, en el plazo de diez días hábiles desde la notificación del pliego de cargos, proponer los medios de defensa que le convengan y realizar cuantas alegaciones estime procedentes.

8. Práctica de la prueba: Contestado el pliego o transcurrido el plazo sin hacerlo, el instructor podrá acordar la práctica de las pruebas que considere así como la práctica o denegación de las propuestas. El instructor comunicará por escrito al interesado/a las pruebas que se realicen, así como las que se denegase. La denegación de la prueba será debidamente motivada y sólo podrá acordarse en caso de que las cuestiones a probar sean innecesarias para el procedimiento. Los hechos relevantes para la decisión del procedimiento podrán acreditarse por cualquier medio de prueba admisible en derecho.

9. Propuesta de resolución: Una vez presentado por el/la trabajador/a presuntamente inculpaado/a, el Pliego de Alegaciones, o cumplido el plazo recogido en el punto siete para su presentación, se procederá a presentar la Propuesta de Resolución, en la que deberán constar los hechos declarados probados que se imputan al trabajador, la valoración jurídica de los mismos y, en su caso, la sanción propuesta. Del expediente completo con la propuesta de resolución se dará traslado al trabajador para que puedan efectuar las alegaciones pertinentes en el plazo de diez días hábiles. Asimismo, se dará traslado al Comité de Empresa o Delegados de personal y a la representación sindical que hubiera comparecido en el procedimiento para que en el mismo plazo puedan ser oídos.

10. Resolución: Se dará traslado del expediente a la Asamblea

de la Mancomunidad de la Subbética que adoptará la decisión de sancionar, no sancionar u ordenar nuevas diligencias para esclarecer puntos confusos del expediente. En este último caso se dará traslado de las mismas al trabajador en el plazo de diez días hábiles para llevar a cabo alegaciones sobre las actuaciones últimas.

La resolución deberá contener los siguientes elementos: Hechos probados, falta cometida, preceptos en que aparece tipificada, trabajador/a responsable, sanción impuesta y fecha de efectos. Cuando la sanción consista en la suspensión de empleo y sueldo se procurará que la misma se cumpla en meses sucesivos, con un límite máximo de seis meses.

La resolución se notificará al interesado/a con expresión de los recursos que procedan, órgano ante el que deben de interponerse y plazo para ello.

La resolución definitiva se comunicará al Delegado/a de personal y a la representación sindical que hubiera comparecido en el procedimiento.

11. El procedimiento sancionador quedará interrumpido cuando exista un procedimiento penal por los mismos hechos hasta la sentencia firme, pudiéndose reanudar en ese momento el expediente disciplinario.

CAPÍTULO XI

Planes de Igualdad y Protocolos para la Prevención de la Violencia de género, Acoso sexual, Acoso por razón de sexo y Acoso moral

Artículo 57. Planes de Igualdad

En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Disposición Adicional Octava de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público y la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, la Mancomunidad de la Subbética están obligados a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. En este sentido, además, la Mancomunidad de la Subbética deberá elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en sus respectivos convenios colectivos o acuerdos de condiciones de trabajo el personal funcionario.

La Mancomunidad de la Subbética garantizará el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de Igualdad y la consecución de sus objetivos.

Como medidas para hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades se adoptarán, entre otras, las siguientes:

-Las convocatorias de procesos selectivos deberán incluir un párrafo que señale si existe en el correspondiente cuerpo infra representación de personas de alguno de los dos sexos.

-La composición de los tribunales y los órganos de selección para el acceso de las personas al empleo público se ajustarán al criterio de paridad entre ambos sexos.

-Los temarios aprobados para la celebración de pruebas selectivas para el acceso al empleo público incluirán uno o varios temas relativos a la normativa vigente en materia de igualdad de género.

-Con el objeto de actualizar los conocimientos de los empleados y empleadas públicas, se otorgará preferencia, durante un año, en la adjudicación de las plazas para participar en los cursos de formación a quienes se hayan incorporado al servicio activo procedentes del permiso de maternidad o paternidad, o hayan

reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad.

-La Mancomunidad de la Subbética impartirá cursos de formación sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre prevención de la violencia de género.

Artículo 58. Protocolo para la prevención de la violencia de género, acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral

Constituye un derecho de toda persona trabajadora a ser tratada con dignidad y una obligación de la dirección de las empresas de prevenir y sancionar cualquier actuación que viole este derecho. La Mancomunidad de la Subbética se compromete a preservar la dignidad de todas las personas que prestan servicios en sus centros de trabajo, a adoptar medidas adecuadas y eficaces para prevenir, detectar y controlar conductas que puedan ser constitutivas de violencia de género y de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral en el trabajo y a garantizar que estas medidas sean conocidas suficientemente por todo su personal.

En concreto la Mancomunidad de la Subbética, y las representaciones legales de sus trabajadores/as, negociarán, en sus respectivos, ámbitos un protocolo de actuación que comprenda, al menos, los siguientes principios:

a) El compromiso de la Mancomunidad de la Subbética de prevenir y no tolerar la violencia de género, el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso moral.

b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de violencia de género, acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.

La normativa vigente determinará las definiciones de violencia de género, acoso sexual y acoso por razón de sexo. De este modo, la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, artículo 1, define la violencia de género como aquella que "como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia" y comprende "todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad".

La Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género de la Junta de Andalucía considera violencia de género:

A. "Violencia física: que incluye cualquier acto de fuerza contra el cuerpo de la mujer, con resultado o riesgo de producir lesión física o daño, ejercida por quien sea o haya sido su cónyuge o por quien esté o haya estado ligado a ella por análoga relación de afectividad, aun sin convivencia.

B. Violencia psicológica: que incluye toda conducta, verbal o no verbal, que produzca en la mujer desvalorización o sufrimiento, a través de de amenazas, humillaciones o vejaciones, exigencia de obediencia o sumisión, coerción, insultos, aislamiento, culpabiliza-

ción o limitaciones de su ámbito de libertad, ejercida por quien sea o haya sido su cónyuge o por quien esté o haya estado ligado a ella por análoga relación de afectividad, aun sin convivencia. Asimismo, tendrán la consideración de actos de violencia psicológica contra la mujer los ejercidos por hombres en su entorno familiar o en su entorno social y/o laboral.

C. Violencia económica: que incluye la privación intencionada, y no justificada legalmente, de recursos para el bienestar físico o psicológico de la mujer y de sus hijas e hijos o la discriminación en la disposición de los recursos compartidos en el ámbito de la convivencia de la pareja.

D. Violencia sexual y abusos sexuales: que incluyen cualquier acto de naturaleza sexual forzada por el agresor o no consentida por la mujer, abarcando la imposición, mediante la fuerza o con intimidación, de relaciones sexuales no consentidas, y el abuso sexual, con independencia de que el agresor guarde o no relación conyugal, de pareja, afectiva o de parentesco con la víctima".

La expresión "acoso" es un factor de riesgo psicosocial que abarca todo acto, conducta, declaración o solicitud que pueda considerarse discriminatorio, ofensivo, humillante, intimidatorio o violento, o bien una intrusión en la vida privada.

De acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se entiende por Acoso sexual, "cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se entiende por Acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo".

El Acoso moral (mobbing) no tiene definición legal, siendo definido por la Doctrina así podemos citar las siguientes definiciones:

-Constituye acoso moral toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud, realizada tanto por superiores jerárquicos, como por compañeros o inferiores, que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se produce en el marco de organización y dirección de un empresario, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y poniendo en peligro su empleo. Cuando esta actuación tiene relación o como causa el sexo o el género de la víctima, constituirá acoso moral por razón de género (Marie-France Irigoyen).

-El fenómeno en que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente- al menos una vez por semana- y durante un tiempo prolongado- más de seis meses- sobre otra persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa personas acaben abandonando el lugar de trabajo (Heinz Leyman).

Los tres criterios diagnósticos más comúnmente aceptados para poder diferenciar cuando estamos ante un caso de mobbing son los siguientes:

a) La existencia de una o más de las conductas de hostigamiento (comportamiento de persecución continuado y persistente).

b) La duración mínima de 6 meses. No habrá mobbing cuando hablamos de una acción puntual o esporádica.

c) Repetición de la conducta de hostigamiento por lo menos semanalmente.

ANEXOS

ANEXO I. TABLA DE RETRIBUCIONES SALARIALES PARA 2019 (EN EUROS)

Puesto de Trabajo	Grupo	Nivel	Sueldo base	Comp. Destino	Comp. Espec.	TOTAL
Secretario-Interventor	A1	24	15.577,55	8.661,24	10.891,76	35.130,55
Coordinadora Programa	A1	22	15.577,55	7.575,68	5.992,98	29.146,20
Técnica en Turismo	A2	20	13.698,01	6.533,52	2.911,50	23.143,02
Técnica grado medio	A2	20	13.698,01	6.533,52	1.837,23	22.068,76
Coordinador Juventud	C1	16	10.491,18	5.199,60	4.648,76	20.339,54
Administrativa	C1	16	10.491,18	5.199,60	3.916,26	19.607,04
Encargado Gral. Obras	C1	16	10.491,18	5.199,60	7.169,68	22.860,46
Tec. Aux. Cultura y Tur.	C2	14	8.892,48	4.532,22	4.223,85	17.648,55
Capataz P.M.	AP	12	8.149,53	3.864,42	6.856,02	18.869,97
Oficial 1ª P.M.	AP	12	8.149,53	3.864,42	7.047,04	19.060,99
Oficial 2ª P.M.	AP	11	8.149,53	3.453,10	6.478,61	18.081,24
Limpiadora	AP	10	8.149,53	3.127,32	1.323,14	12.600,00

ANEXO II. RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO 2019

ANEXO II: RELACIÓN PUESTOS DE TRABAJO					
DENOMINACIÓN PLAZAS	Nº EFECTIVOS	GRUPO	ESCALA	SUBESCALA	CLASE
SECRETARIO-INTERVENTOR	1	A1	Administración Especial	Técnica	
TOTAL FUNCIONARIOS	1				
DENOMINACIÓN PUESTOS DE TRABAJO	Nº EFECTIVOS	CATEGORIA PROFESIONAL	TITULACION EXIGIDA		
COORDINADOR/A PROGRAMAS	1	A1	Grado universitario o equivalente		
TÉCNICO/A EN ACTIVIDADES TURÍSTICAS	1	A2	Grado universitario o equivalente		
TÉCNICO/A GRADO MEDIO	1	A2	Grado universitario o equivalente		
COORDINADOR JUVENTUD Y DEPORTES	1	C1	Bachiller o Técnico o equivalente		
ADMINISTRATIVO/A	1	C1	Bachiller o Técnico o equivalente		
ENCARGADO GRAL OBRAS P. MAQUINARIA	1	C1	Bachiller o Técnico o equivalente		
TÉCNICO/A AUXILIAR CULTURA Y TURISMO	1	C2	Educación Secundaria Obligatoria o equivalente		
CAPATAZ PARQUE MAQUINARIA	1	AP/C2	Certificado Escolaridad/Educación Obligatoria o equivalente		
OFICIAL 1ª PARQUE DE MAQUINARIA	1	AP/C2	Certificado Escolaridad/Educación Obligatoria o equivalente		
OFICIAL 2ª PARQUE DE MAQUINARIA	2	AP/C2	Certificado Escolaridad/Educación Obligatoria o equivalente		
LIMPIADORA	1	AP/C2	Certificado Escolaridad/Educación Obligatoria o equivalente		
TOTAL PERSONAL LABORAL	12				

ANEXO III. FUNCIONES POR CATEGORÍAS PROFESIONALES

Denominación	Tipo de Personal	Funciones
Secretario/a-Interventor/a	FHM	<ul style="list-style-type: none"> Asesoramiento Legal Preceptivo. Fiscalización interna (Control interno y gestión económica). En su caso, Responsable de la coordinación administrativa de las distintas áreas.
Coordinador/a Programas	Laboral	<ul style="list-style-type: none"> Administración en general. Coordinar, colaborar y supervisar, en coordinación con Presidencia y Gerencia, en su caso, las labores que se desarrollan en el seno de la Mancomunidad. Realizar las actividades de carácter material, técnico y de servicio que dentro de sus competencias le ordene o encomiende el Pleno o el Presidente de la Mancomunidad, mediante instrucciones y órdenes de servicio. Colaborar con Presidencia y Gerencia, en su caso, en el desarrollo e implementación de los diferentes planes, programas, proyectos y servicios que se presten por Mancomunidad. Delegación protección de datos
Técnico/a Turismo	Laboral	<ul style="list-style-type: none"> Organización, gestión y control de las actividades propias del área: Desarrollo y Promoción Turística del Destino. así como actividades culturales diversas, fiestas y patrimonio histórico. Gestión de comunicaciones, promoción y redes sociales.
Técnico/a en Grado Medio	Laboral	<ul style="list-style-type: none"> Administración Interior. Gestión de Recursos Humanos. Organización y gestión de las actividades propias del Área de Igualdad, Innovación, Empleo y Desarrollo económico y Seguridad y Salud Laboral (IIEDESESAL). Colaboración con la secretaria en los diferentes expedientes que se tramitan y actividades con el Servicio de Prevención Ajeno. Técnica de Seguimiento en los cursos online a través de la Plataforma de Teleformación.
Coordinador/a Juventud y Deportes	Laboral	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollo de Actividades y Tareas de Coordinación Comarcal en materia de Juventud y Deportes Coordinador de los dinamizadores juveniles y deportivos de la comarca.
Técnico/a Auxiliar Cultura y Turismo	Laboral	<ul style="list-style-type: none"> Apoyo técnico a las actividades propias del Área de Turismo, Cultura, Fiestas y Patrimonio Histórico; el desarrollo y promoción del turismo, de la cultura, costumbres, fiestas y tradiciones, en la Mancomunidad de la Subbética y los municipios que integran. Técnico SICTED (Sistema Integral de Calidad Turística en los municipios de la Mancomunidad). Gestión de redes, sistemas informáticos y página web
Administrativo/a	Laboral	Las propias de administrativo de administración general, apoyo administrativo de las distintas unidades y departamentos (Secretaría-intervención)
Limpiador/a	Laboral	Limpieza de las instalaciones en la Sede de la Mancomunidad y edificio anexo así como el exterior de dichas instalaciones.
Encargado General de Obras Parque Maquinaria	Laboral	<ul style="list-style-type: none"> Parque de maquinaria área funcional de medio ambiente, infraestructuras, servicios y mantenimiento de caminos y vía verde en el ámbito de la mancomunidad de la Subbética. Coordinar las obras PROFEA que se desarrollan en La Vía Verde con los encargados y técnico de Diputación. Elaboración de presupuestos y trabajos, planes y programas de actuación. Coordinación y organización de trabajos.

		<ul style="list-style-type: none"> Participación en tareas de mantenimiento y manejo de maquinaria, herramientas y vehículos. Labores de supervisión y actuación en mejora de bandas de rodadura, cunetas, obras de paso, jardinería, limpieza, conservación de infraestructuras y mobiliario, señalética, alumbrado, fontanería, mantenimiento edificios, etc. en caminos y espacios de titularidad municipal.
Capataz Parque Maquinaria	Laboral	<ul style="list-style-type: none"> Parque de maquinaria (área funcional de medio ambiente, infraestructuras, servicios y mantenimiento) Tareas de mantenimiento y manejo de maquinaria, herramientas y vehículos. Labores de supervisión y actuación en mejora de bandas de rodadura, cunetas, obras de paso, jardinería, limpieza, conservación de infraestructuras y mobiliario, señalética, alumbrado, fontanería, mantenimiento edificios, etc. en caminos y espacios de titularidad municipal. <hr/> <ul style="list-style-type: none"> Colaboración con encargado en labores de supervisión, asesoramiento y organización de trabajos. Administración interior. Capataz de obras, reparación, arreglo, conservación, mantenimiento y ejecución de caminos públicos en el ámbito territorial de la Mancomunidad.
Oficial 1ª Parque Maquinaria	Laboral	<ul style="list-style-type: none"> Tareas encomendadas en el área de obras, vías públicas, alumbrado, fontanería y mantenimiento de edificios públicos y utilización de maquinaria. Administración Interior. Reparación, arreglo, conservación, mantenimiento y ejecución de caminos públicos en el ámbito territorial. Manejo de maquinaria y herramientas propias de la obra.
Oficial 2ª Parque Maquinaria	Laboral	<ul style="list-style-type: none"> Cualesquiera que se le encargue en el área de obras, vías públicas, alumbrado, fontanería y mantenimiento de edificios públicos. Administración Interior. Reparación, arreglo, conservación, mantenimiento y ejecución de caminos públicos en el ámbito territorial. Manejo de maquinaria y herramientas propias de la obra.