

**JUNTA DE ANDALUCÍA**

**Junta de Andalucía**  
**Consejería de Empleo**  
**Delegación Provincial**  
**Córdoba**

Núm. 2.740/2010

Visto el Texto del Convenio Colectivo suscrito por la Comisión negociadora del Convenio Colectivo de la "Mancomunidad de Municipios Valle del Guadiato", con vigencia de un año a partir del día siguiente a la publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia, a fin de que se den las oportunas instrucciones en orden a su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4043/1982, de 51 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 de la Junta de Andalucía 3/2009 de 23 de abril, sobre reestructuración de Consejerías y el Decreto 170/2009, de 19 de mayo, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y del Servicio Andaluz de Empleo.

**ACUERDA**

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro correspondiente y su remisión para su depósito al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, con comunicación de ambos extremos a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

**ACTA DE LA SESIÓN CONSTITUTIVA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA 1er. CONVENIO COLECTIVO QUE REGULA LAS RELACIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS DE LA MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS VALLE DEL GUADIATO, CELEBRADA EL 26 DE FEBRERO DE 2009**

Se encuentran presentes:

Por la representación social: Don Francisco Ruiz Montero (UGT), Dña. M<sup>a</sup> Victoria Paterna Otero (UGT), D. Graciano Obreiro Portillo (UGT), Dña. Ana M<sup>a</sup> Moreno Morales (UGT) y Dña. Ascensión Benavente Casco (UGT)

Asesor por la representación social: Carlos Orcera Sánchez (UGT)

Por la representación de la Empresa: Don Maximiano Izquierdo Jurado, Dña. M<sup>a</sup> Dolores López Cano, Dña. Luisa Ruiz Fernández, D. Rafael Rivas Cabello, Dña. Isabel Cabezas Regaño, Dña. Angelina serena Trujillo, Dña. Aurora Rubio Herrador, D. Francisco Javier de los Ríos López.

Actúa de Secretaria quien suscribe, Dña. M<sup>a</sup> Victoria Paterna Otero.

En la Sala de Reuniones de la Mancomunidad de Municipios del Valle del Guadiato, siendo las 17'30 horas del día 26 de febrero de 2009, se reúnen las personas anteriormente relacionadas, con el objeto de constituir la Mesa de Negociación del 1er. Convenio Colectivo que regula las relaciones laborales de los trabajadores y las trabajadoras de la Mancomunidad de Municipios Valle del Guadiato.

Abierta la sesión, ambas partes se reconocen como interlocuto-

res al contar con legitimación para la negociación colectiva en el ámbito de la empresa, de acuerdo con lo establecido por el apartado 1, del artículo 88 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Tal legitimación se sustenta por la parte social en la totalidad de los miembros del Comité de Empresa (artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores), en tanto que la representación de la empresa, dimana del acuerdo de la Junta de Mancomunidad de 12 de diciembre de 2008, por el que se nombra a los representantes de la Mancomunidad.

De otra parte, al objeto de establecer el procedimiento a utilizar en la moderación de las sesiones, así como para signar las actas de las mismas, ambas partes acuerdan asumir alternativamente la Presidencia de la Comisión Negociadora, correspondiendo la primera a la representación de la empresa y recayendo ésta en la persona de Don Maximiano Izquierdo Jurado.

Las dos partes se comunican la posibilidad de concurrir a las sesiones con asesores, a la vez que de común acuerdo, se decide designar a Dña. M<sup>a</sup> Victoria Paterna Otero como Secretaria de la Comisión Negociadora.

La parte social hace entrega de la propuesta de Convenio Colectivo, manifestando la parte económica la oportunidad de iniciar el debate del texto propuesto a partir de la siguiente reunión, extremo éste en el que las partes manifiestan su conformidad.

Asimismo se acuerda por unanimidad que en cada uno de las reuniones será señalada la siguiente, todo ello a fin de evitar los posibles problemas de agenda que tengan las partes.

Sin más asuntos que tratar, se da por finalizada la sesión cuando son las 18 h. del día de su comienzo, no sin antes concretar que la próxima reunión tendrá lugar dentro del plazo de un mes, lo que certifico junto con los miembros de la Comisión.

**ACTA FINAL DEL 1er. CONVENIO COLECTIVO QUE REGULA LAS RELACIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS DE LA MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS VALLE DEL GUADIATO**

Se encuentran presentes:

Por la representación social: Don Francisco Ruiz Montero (UGT), Dña. M<sup>a</sup> Victoria Paterna Otero (UGT), D. Graciano Obreiro Portillo (UGT), Dña. Ana M<sup>a</sup> Moreno Morales (UGT) y Dña. Ascensión Benavente Casco (UGT)

Por la representación de la Empresa: Don Maximiano Izquierdo Jurado, Dña. Luisa Ruiz Fernández, D. Francisco Javier de los Ríos López, Dña. Aurora Rubio Herrador y D. Rafael Rivas Cabello.

No se encuentran presentes: Dña. Angelina Serena Trujillo, Dña. M<sup>a</sup> Dolores López Cano y Dña. Isabel Cabezas Regaño.

Actúa de Secretaria quien suscribe, Dña. M<sup>a</sup> Victoria Paterna Otero.

Una vez revisados y aprobados los 38 artículos que constituyen este 1er. Convenio Colectivo que regula las Relaciones Laborales de los Trabajadores y Trabajadoras de la Mancomunidad de Municipios Valle del Guadiato, la Comisión Negociadora del mismo Acuerda, por unanimidad, Aprobar el Texto Íntegro que lo conforma y dar traslado de él a los organismos pertinentes para su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia, fecha que se tomará como referente para la entrada en vigor de la totalidad de su contenido, con una duración de 1 año.

Siendo las 19'30 h. del día de su comienzo, se da por finalizada la sesión.

**1er. CONVENIO COLECTIVO QUE REGULA LAS RELACIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJA-**

DORAS DE LA MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOSVALLE DEL GUADIATO

### **CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES**

**Artículo 1º.- Base Jurídica.**

El presente Convenio Colectivo tiene su base jurídica en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público y en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como en cuantas normas se dicten en desarrollo de las anteriormente referenciadas, tanto en el ámbito de la Administración General del Estado, como en el de la Comunidad Autónoma Andaluza.

Asimismo serán de aplicación los acuerdos que, en materia de Negociación Colectiva, suscriban la FEMP y FAMP con las Organizaciones Sindicales.

**Artículo 2º.- Ámbito personal.**

El presente Convenio Colectivo afecta a todo el personal contratado de la Mancomunidad de Municipios Valle del Guadiato, independientemente de la modalidad de contratación.

**Artículo 3º.- Ámbito territorial.**

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos/todas los/las trabajadores/trabajadoras que presten sus servicios en la sede de la Mancomunidad de Municipios Valle del Guadiato o en cualquiera de los distintos municipios que la componen: Belmez, Los Blázquez, Espiel, Fuente Obejuna, La Granjuela, Obejo, Peñarroya-Pueblonuevo, Valsequillo, Villaharta, Villanueva del Rey y Villaviciosa de Córdoba.

**Artículo 4º.- Ámbito funcional.**

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales desarrolladas por los/las trabajadores/trabajadoras incluidos/incluidas en el ámbito territorial, y será de aplicación y obligado cumplimiento en las relaciones laborales que se desarrollan en la Mancomunidad de Municipios Valle del Guadiato.

**Artículo 5º.- Ámbito temporal.**

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia, con una duración de 1 año.

**Artículo 6º.- Denuncia y prórroga.**

La denuncia del presente Convenio Colectivo habrá de realizarse por escrito con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento.

En el supuesto de no producirse la denuncia prevista en el párrafo anterior, por alguna de las partes, este Convenio Colectivo se prorrogará tácitamente por 1 año natural.

Denunciado el Convenio Colectivo, en tanto no se llega a un acuerdo sobre el nuevo, el mismo permanecerá en vigor en todo su contenido hasta que se suscriba uno nuevo.

**Artículo 7º. Comisión Paritaria.**

Se constituye una Comisión Paritaria Mixta del Convenio Colectivo integrada por seis personas, tres por la representación empresarial, y otras tres de la representación social. La Presidencia será alternativa y cambiará cada seis meses.

Esta Comisión tendrá como misión prioritaria la interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del Convenio Colectivo.

La Comisión Paritaria se reunirá, previa convocatoria por parte del Presidente/a, siempre que lo solicite cualquiera de las representaciones, con indicación del tema o temas a tratar, en el plazo de 15 días desde la solicitud, convocatoria que deberá acompañarse del correspondiente Orden del Día.

Para poder adoptar acuerdos, la Comisión Paritaria deberá contar con la asistencia de todos sus componentes.

**Artículo 8º.- Condiciones más beneficiosas.**

Tomadas en consideración las estipulaciones establecidas en el presente Convenio Colectivo, serán respetadas todas aquellas condiciones que tengan carácter de más beneficiosas, por ley, pactos, usos o costumbres, consideradas las mismas en cómputo global.

**Artículo 9º.- Derecho Supletorio.**

En todo lo no previsto en el presente acuerdo, se estará por los acuerdos que adopten los Representantes Sindicales del personal con la Mancomunidad, a las disposiciones legales de general aplicación y a las normativas específicas de cada colectivo de empleados y a las asimismo específicas de cada sector de producción, optando siempre por aquella que resulte más favorable para el empleado o colectivo de que se trata, salvo que por el propio contenido de las normas de rango superior que le sean de aplicación resulten incompatibles o se prohíban específicamente.

**Artículo 10º.- Incremento y revisión salarial.**

Se establece que el incremento salarial para los sucesivos ejercicios, sobre las retribuciones fijadas en el presente convenio colectivo, serán las que se determinen para cada año en los Presupuestos Generales del Estado para el personal al servicio de la Administración Pública.

**Artículo 11º.- Solución extrajudicial de conflictos laborales.**

Las partes firmantes del convenio colectivo acuerdan adherirse al Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) para la resolución de conflictos laborales, que afecten a los/las trabajadores/trabajadoras y empresa incluida en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

**CAPÍTULO II DE LAS CONDICIONES LABORALES**

**Artículo 12º.- Jornada de trabajo.**

La jornada laboral queda establecida con carácter general en 35 horas semanales, en un cómputo anual máximo de 1.540 horas. La jornada ordinaria se desarrollará preferentemente de lunes a viernes, en jornada intensiva de mañana, salvo para los servicios que requieran distinto horario y fines de semana y festivos, siempre sin superar el cómputo anual marcado.

El empleado tendrá derecho a disfrutar un descanso de 30 minutos durante su jornada diaria de trabajo, los cuales se computarán a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo.

Entre el fin de una jornada de trabajo y el inicio de la siguiente deberá mediar al menos 12 horas.

Cualquier cambio sobre la jornada general establecida en esta mancomunidad será negociado con los representantes de los trabajadores.

Anualmente se elaborará, entre la empresa y los Representantes de los Trabajadores, el Calendario Laboral que, tras su aprobación, se expondrá en lugar visible.

**Artículo 13º.- Horario de trabajo.**

Los diversos colectivos afectados por el presente acuerdo realizarán su jornada de trabajo con sujeción al horario que actualmente tienen asignado, sin perjuicio de que si se precisare realizar cualquier modificación del horario general establecido, se siga la vía de negociación de los Representantes Sindicales, con respecto a la legislación que regula esta materia.

Si como consecuencia del verano, fiestas patronales, navidad, etc., se establecieran horarios especiales, éste se aplicará a todos los trabajadores, sin excepción. Para los colectivos que, por razón del servicio, no lo pudieran disfrutar, dichas horas se disfrutarán con arreglo a lo dispuesto para los días de fiesta fijados en este convenio.

**Artículo 14º.- Descanso Semanal.**

El/la empleado/a tendrá derecho a un descanso semanal de 2

días.

Este descanso como norma general comprenderá el sábado y el domingo, excepto en aquellos servicios que por sus características no lo puedan establecer.

#### **Artículo 15º.- Vacaciones.**

1.- Durante el primer trimestre se elaborará el plan anual de vacaciones. Dicha propuesta será negociada con los representantes de los/as trabajadores/as y sindicatos. El período de vacaciones anuales retribuidas será de 30 días naturales, pudiendo dividirse, a petición del empleado/a, en un máximo de 2 períodos, con un mínimo de siete días naturales a elección del trabajador/a, si ello no causa detrimento en el servicio.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente de forma continuada entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, ambos inclusive. El/la trabajador/a podrá disfrutar de un período mínimo de 7 días fuera de los meses citados.

En función de los años de servicio activo que se hayan completado, se tendrá derecho a los siguientes días de vacaciones anuales:

Por 15 años, 31 días naturales.

Por 20 años, 32 días naturales.

Por 25 años, 33 días naturales.

Por 30 o más años, 34 días naturales.

2.- El período de baja por enfermedad será computado como tiempo de trabajo a los efectos de determinar el número de días de vacaciones que le corresponden disfrutar al empleado/a dentro del año.

Si al comienzo o durante el período de disfrutar de sus vacaciones el empleado/a pasara a la situación de baja por enfermedad grave, debidamente acreditada por parte facultativo, no se computará como disfrute de vacaciones, debiendo ponerlo en conocimiento de los servicios de personal dentro de los tres días laborales siguientes, para poder disfrutar dentro del año el resto de las vacaciones que le resten.

3.- El/la trabajador/a de nuevo ingreso disfrutará, dentro del año del nombramiento, la parte proporcional de vacaciones correspondientes, desde la fecha de ingreso hasta fin de año, o hasta la terminación del plazo para el que fue nombrado, si éste ha de producirse dentro del año a razón de dos días y medio por mes trabajado.

#### **Artículo 16º.- Licencias Retribuidas.**

La Mancomunidad concederá a sus empleados/as, permisos y licencias retribuidas por los conceptos y días que a continuación se indican:

a. Por fallecimiento o accidente de ascendientes, descendientes por consanguinidad o afinidad, cónyuges o hermanos, tres días laborables si ha ocurrido en la localidad y 5 días si ocurrió en distinta localidad; en caso de hermanos políticos dos días, en la misma localidad y 4 días laborables si ocurrió en distinta localidad. Por el fallecimiento de parientes consanguíneos o colaterales de tercer o cuarto grado (tío y primos carnales), el tiempo necesario para asistir al entierro. De producirse el fallecimiento de cónyuge o hijos, y vencidos los períodos anteriormente citados, el personal podrá hacer uso parcial o totalmente de su período de vacaciones anuales, siempre que no lo haya disfrutado con anterioridad.

b. Por el alumbramiento de la esposa, o adopción de hijo/a, tres días laborables a partir de la fecha en que se produzca. Si ocurriese fuera de la provincia, cuatro días laborables (incluida interrupción voluntaria del embarazo o en los casos contemplados por la ley), en el supuesto de adopción internacional, cuando requiera un viaje, 6 días.

c. Por enfermedad grave del cónyuge, padres, hijos o hermanos consanguíneos un día. Se podrá prorrogar 2 días laborables más, en caso de hospitalización.

d. Por matrimonio civil o religioso del empleado/a, y de parejas de hecho a raíz de su inscripción en el Registro, 15 días naturales, pudiendo acumularse al período de vacaciones anuales.

e. Por matrimonio civil o religioso de padres, hijos y hermanos consanguíneos, o en el mismo grado por afinidad, un día laborable. Si se produjera fuera de la provincia un día más.

f. Por primera comunión o bautizos de hijos o acto similar de otra creencia, un día laborable.

g. Por traslado del domicilio habitual, 1 día natural. Por cambio de residencia a distinta localidad fuera de la comarca, 2 días naturales.

h. Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de formación profesional, en los supuestos y en las formas reguladas en la legislación.

i. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

j. Para concurrir a exámenes eliminatorios y de actitud y evaluación, durante los días de celebración.

k. A lo largo del año, el personal de esta Mancomunidad tendrá derecho a disfrutar, previa solicitud anticipada de 48 horas, de seis días laborales de licencia o permiso para Asuntos Particulares, no incluidos en los indicados en los puntos anteriores. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas, salvo que se acumulen conjuntamente, con la baja de maternidad. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, en caso de que el número de solicitudes para un día determinado impidiera la prestación de los servicios, se pactará por el responsable del personal en el centro de trabajo y los representantes sindicales en el mismo, el número de personas de cada categoría que pueda disfrutarlo, y se realizará sorteo público para determinar a qué empleados les corresponde. El control de disfrute de los días de permiso, por asuntos propios, se llevará individualmente, para cada empleado en un cuadrante anual. Podrán disfrutarse hasta un máximo de dos días por horas, por causas justificadas y siempre con el visto bueno de la Presidencia. Si al día 15 de enero del siguiente año no se hubiera disfrutado de al menos el 80 por ciento de dichos días, los días no disfrutados se perderán.

l. Se establecen, como días de libre disposición, los días 24 y 31 de diciembre y, como días festivos, los reconocidos como tal por el municipio sede de esta Mancomunidad.

Los apartados anteriores deberán ser debidamente justificados, excluyendo esta necesidad para los apartados "k" y "l".

m. Por nacimiento de hijos prematuros, ausencia del trabajo durante un máximo 2 horas diarias. Reducción de jornada de 2 horas con reducción de retribuciones.

n. Por razones de guarda legal tendrán derecho a la reducción de su jornada y reducción de retribuciones en los siguientes supuestos, menor de 12 años. Persona mayor con especial dedicación-persona con discapacidad sin trabajo. Cuidado de un familiar de hasta segundo grado.

o. Cuidado de un familiar de primer grado reducción de hasta 50% de la jornada con carácter retributivo, en igual porcentaje, por razón de enfermedad muy grave y por el plazo de un mes.

p. Por conciliación de la vida familiar y laboral, será el tiempo indispensable.

q. Parto, 16 semanas ininterrumpidas más dos semanas por discapacidad del hijo y por cada hijo, a partir del segundo, en el caso de parto múltiple a partir del segundo. Si el neonato perma-

neciera hospitalizado el permiso se ampliara en ese periodo de hospitalización, con un máximo de 13 semanas.

r. Adopción o acogimiento (preadoptivo, permanente o simple) 16 semanas ininterrumpidas más dos semanas por discapacidad del menor o adopción múltiple a partir del segundo. Si existe desplazamiento de los progenitores al país de origen, se tendrán 2 meses de permiso adicionales pero con las retribuciones básicas.

s. Permiso de paternidad: quince días naturales.

t. Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer: las faltas de asistencia por este motivo se considerarán justificadas. Así mismo, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a reducción de la jornada con disminución proporcional de las retribuciones, o reordenación del tiempo de trabajo, adaptándolo o aplicando el horario flexible, así como otras formas de ordenación del tiempo de trabajo.

Los apartados "q", "r", "s" y "t" se regirán por la legislación vigente.

#### **Artículo 17º.- Permisos no retribuidos.**

El/la Empleado/a Público/a, que lleve como mínimo un año de antigüedad al Servicio de la Mancomunidad, tendrá derecho a un permiso no retribuido por plazo máximo de 10 días naturales al año, siempre que el servicio lo permita. Durante el disfrute de este permiso la Mancomunidad no tendrá la obligación de cotizar a la Seguridad Social dicho periodo.

Estas licencias se otorgarán con reserva del puesto de trabajo a efectos de la reincorporación del empleado/a.

#### **Artículo 18º.-Horas Extraordinarias.**

Se consideran horas extraordinarias aquellas que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

Las horas extraordinarias nunca serán remuneradas y sí con una compensación ponderada de jornada laboral.

Excepcionalmente, cuando una actividad precise la participación técnica en sábado y/o domingo y, por necesidades del servicio, se hubiera trabajado previamente las 35 horas semanales, se garantizará un descanso de 48 horas de forma que, si se trabaja el sábado o el domingo se descansará un día de la semana siguiente y, si se trabaja ambos días, se descansarán 2 días de la semana siguiente. Si el trabajo desempeñado en esos días supera las 7h. diarias, las horas de exceso se computarán a razón de lo establecido en el apartado siguiente.

Cuando las horas extraordinarias se realicen en sábado, se compensarán a razón de una hora y media por cada hora de servicio extraordinario realizado y cuando se realicen en domingo o festivo, se compensarán a razón de dos horas por cada hora extraordinaria.

Si estas horas extraordinarias se realizan de lunes a viernes, fuera del horario habitual, se compensarán a razón de una hora por cada hora de servicio extraordinario realizado.

Se compensarán estas horas, con un tiempo de descanso en proporción equivalente, dentro de los 2 meses siguientes a la realización de las mismas y, siempre, en días laborables.

Para el cómputo de horas extraordinarias, se consideran festivos las fiestas nacionales, autonómicas y locales.

#### **Artículo 19º.-Enfermedad o Accidente.**

En los casos de enfermedad profesional o accidente laboral o "in itinere", el empleado/a cobrará el cien por cien de sus retribuciones.

En los supuestos de enfermedad o accidente no laboral, se establece lo siguiente:

1.- Durante la primera baja laboral, producida en el mismo año

natural y de periodo no superior a 30 días continuados, el/la trabajador/a cobrará el 100% de sus retribuciones.

En el caso de que la baja referida en el apartado anterior supere los 30 días, se aplicará la legislación vigente.

2.- Si la baja se prolonga más de 30 días será la Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio quien, a instancias del trabajador y en casos de penosidad, enfermedad y situación socio-económica, decidirá si el/la trabajador/a cobra el 100% de sus retribuciones. Esta decisión tendrá carácter retroactivo, tanto para el apartado 1 como para el 2 de este artículo.

#### **Artículo 20º.-Trabajadores Minusválidos.**

Atendiendo a las disposiciones vigentes sobre la materia, la Mancomunidad de Municipios viene obligada a la reserva de un mínimo del 5% de las plazas en sus ofertas de empleo para personas discapacitadas.

De otra parte, la Mancomunidad de Municipios estará obligada a realizar en sus instalaciones y dependencias las modificaciones oportunas al objeto de conseguir el normal desenvolvimiento del/de la empleado/a afectado/a por este artículo.

#### **Artículo 21º.- Gestación.**

En el supuesto de alumbramiento, la trabajadora dispondrá de una suspensión o licencia que tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliados en cuatro semanas si el parto es múltiple, computable a los efectos de antigüedad y correspondiéndoles percibir el 100 % de las retribuciones que su específica normativa le reconozca.

Tras el período referido de licencia tendrá derecho a disfrutar del período anual de vacaciones, si no lo ha disfrutado con anterioridad, dentro del año natural.

La mujer embarazada tendrá derecho a ocupar un puesto adecuado a su estado dentro de su categoría profesional.

En la aplicación de este artículo se estará siempre en base a las condiciones más beneficiosas establecidas en los permisos y licencias retribuidas de este Convenio Colectivo.

#### **Artículo 22º.- Lactancia y cuidado de ascendientes y descendientes.**

La trabajadora, por lactancia de un hijo menor de 12 meses, tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones.

Así mismo tendrá derecho a solicitar la reducción de la jornada laboral en una hora más, con la detracción de la retribución correspondiente a esta última, cuya hora disfrutará unida a una de las dos fracciones de media hora que puede disfrutar con interrupción de la jornada. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Aquellos trabajadores que tengan a su cuidado y cargo ascendientes o descendientes menores de 12 años, podrán disfrutar de los mismos derechos fijados para las trabajadoras con un hijo menor de 12 meses, previa acreditación de la necesidad de los cuidados.

En la aplicación de este artículo se estará siempre en base a las condiciones más beneficiosas establecidas en los permisos o licencias retribuidas de este Convenio Colectivo.

#### **Artículo 23º.- Asistencia a Consultorios Médicos.**

Cuando por razones de enfermedad, el/la empleado/a precise de asistencia a Consultorio de Medicina General o de Especialidad, en horas coincidentes con su jornada laboral dispondrá del permiso necesario por el tiempo preciso, sin pérdida de retribución alguna, pudiéndose exigir por la Mancomunidad la oportuna justificación por medio del volante correspondiente.

#### **Artículo 24º.- Incompatibilidades.**

El acceso y la permanencia en la Mancomunidad de Municipi-



prios lo será previa acreditación de no hallarse incurso en las incompatibilidades habidas en la Ley 53/84, de 25 de diciembre, y cuantas otras disposiciones las completen y/o desarrollen.

Artículo 25º.- Derechos Sindicales.Representación Legal.

A los efectos del presente Convenio Colectivo la expresión "representantes de los trabajadores" comprenderá las personas reconocidas como tales en virtud de la legislación en vigor, ya se trate:

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

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

La Mancomunidad reconoce el derecho de sus empleados a constituirse en secciones sindicales y a afiliarse libremente en las mismas.

#### CAPÍTULO III ORGANIGRAMA FUNCIONAL, RELACIÓN DE PUESTO DE TRABAJO Y CATÁLOGO DE FUNCIONES

##### Artículo 26º.- Clasificación Profesional.

1.- La clasificación profesional tiene por objeto la determinación y definición de los diferentes grupos de clasificación que pueden ser asignados a los trabajadores y trabajadoras de acuerdo con la titulación, formación exigida para su ingreso o puesto de trabajo.

2.- Se establecen los siguientes cinco grupos de clasificación:

Grupo A: Título de doctor, licenciado, arquitecto, ingeniero, o equivalente.

Grupo B: Título de ingeniero técnico, diplomado universitario, arquitecto técnico, formación profesional de tercer grado o equivalente.

Grupo C: Título de bachiller, Técnico Superior en la correspondiente profesión o equivalente.

Grupo D: Título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria, Técnico en la correspondiente profesión o equivalente.

Grupo E: Certificado de escolaridad.

##### Artículo 27º.- 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 y trabajadoras 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 poseyesen, sin que en ningún caso puedan superar el correspondiente al del puesto desempeñado, ni el intervalo de niveles correspondiente a su categoría.

##### Artículo 28º.- Relación de Puestos de trabajo.

1. Actualmente, la plantilla de trabajadores de esta Mancomunidad está integrada, únicamente, por la Gerencia.

2. La Mancomunidad del Guadiato, para su adecuado funcionamiento, reconoce la estructura profesional del resto de los trabajadores que integran la Entidad, mientras exista subvención que permita el mantenimiento de esos puestos.

3. En el caso de que desaparezcan subvenciones para determinadas áreas pero se aprueben ayudas para otras nuevas, la Mancomunidad, en su apuesta decidida por la estabilidad en el em-

pleo, intentará reubicar a los trabajadores afectados en los nuevos puestos surgidos.

##### 4. Estructura Salarial

Vendrá determinada por el proyecto al que se encuentre asignado/a cada trabajador/a.

De todas formas, mientras se mantengan los actuales programas y subvenciones, la estructura salarial será la siguiente:

Categorías	Complemento	Coste Salarial	Observaciones
Gerencia		55.275,10 €	
Intervención	4.120,92 €		
Técnico Grupo A y B		24.505,44 €	JORNADA COMPLETA
Técnico Medio		21.921,96 €	
Auxiliar Administrativo		16.231,20 €	
Limpiadora		6.704,16 €	MEDIA JORNADA

Cualquier modificación de esta estructura será concretada a través de la Comisión Paritaria o Mesa de Negociación.

#### CAPÍTULO IV RÉGIMEN DEL PERSONAL

##### Artículo 29º.- Conocimiento de Contratación.

La Mancomunidad queda obligada en el momento de cualquier contratación definitiva o eventual de personal en régimen laboral a remitir copia de la misma a los representantes sindicales del personal.

La contratación del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

La duración del período de prueba no podrá exceder de:

- 3 meses para técnicos/técnicas titulados/tituladas.

- 1 mes para el resto de los/las trabajadores/trabajadoras, en los contratos de un año de duración.

No obstante, se considerará superado el periodo de prueba para aquel trabajador o trabajadora que acceda a cualquier puesto de trabajo que ya hubiera desempeñado con anterioridad en el ámbito de la Mancomunidad de Municipios.

##### Artículo 30º.- Servicio Activo.

Se encuentran en situación de servicio activo todos los/as trabajadores/as de esta Mancomunidad, en régimen laboral, que ocupen su puesto y presten sus servicios con normalidad.

##### Artículo 31º.- Formación Profesional.

La Mancomunidad estará obligada a la formación de sus empleadas y empleados públicos mediante los diferentes planes de Formación (Mancomunidad, Diputación, Sindicatos, ESPA y otros) al objeto de un mayor desarrollo profesional, laceración de expectativas de promoción y ascensos, la adaptación de nuevos empleados y empleadas a la Mancomunidad, siempre que el servicio lo permita.

Las empleadas y empleados públicos que acudan a cursos de formación impartidos fuera del término municipal tendrán derecho a dietas y gastos de desplazamientos, siempre que sea a instancias de la empresa.

##### Artículo 32º.- Excedencias.

1. El derecho de excedencia recogido en este artículo afecta únicamente al personal laboral fijo o indefinido de la Mancomunidad de Municipios Valle del Guadiato.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El/la trabajador/trabajadora con al menos una antigüedad en

la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el/la mismo/misma trabajador/trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Los/las sucesivos/sucesivas hijos/hijas darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

El período en que el/la trabajador/trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el/la trabajador/trabajadora tendrá derecho a la asistencia de cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el/la trabajador/a forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los/las trabajadores/trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dura el ejercicio de su cargo representativo.

5. El/la trabajador/trabajadora excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa.

CAPÍTULO VCONCEPTOS ECONÓMICOS

#### **Artículo 33º.- Antigüedad (Trienios).**

Consistirá en una cantidad del salario en función del grupo en que se encuentre el/la trabajador/trabajadora, por cada tres años de servicios efectivos a contar desde el momento que su contrato se haga indefinido.

#### **Artículo 34º.- Pagas Extraordinarias.**

El/la trabajador/trabajadora tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias.

- Paga de Navidad.

- Paga de verano.

Su cuantía queda establecida en el importe correspondiente al total de las retribuciones que mensualmente percibe cada trabajador o trabajadora.

El importe de estas pagas podrá prorratearse si así lo acuerdan las partes, a petición del trabajador.

#### **Artículo 35º.- Kilometraje.**

Cuando el/la trabajador/trabajadora, como consecuencia del desempeño de su actividad, se traslade fuera del lugar habitual en la que se encuentre su centro de trabajo y estos desplazamientos se realicen con vehículo propio del trabajador/trabajadora, serán abonados con la cantidad que estipule la Ley, pudiendo la Entidad incrementar esta cantidad siempre que quede reflejado en el Presupuesto General Anual de La Mancomunidad de Municipios Valle del Guadiato.

#### **Artículo 36º.- Dietas.**

Cuando el/la trabajador/a, como consecuencia del desempeño de su actividad, deba estar fuera de su centro de trabajo, se le abonará ½ dieta (si regresa después de las dieciséis horas) o una dieta completa (si regresa después de las veintidós horas), con la cantidad que estipule la Ley, pudiendo la Entidad incrementar esta cantidad siempre que quede reflejado en el Presupuesto General Anual de la Mancomunidad Valle del Guadiato

#### **Artículo 37º.- Seguridad e Higiene.**

En esta materia se estará a lo que dispone la vigente Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención y Riesgos Laborales y cuantos reglamentos de desarrollo de la misma se encuentren vigentes en la actualidad, o puedan estarlo en el futuro.

#### **Artículo 38º.- Revisión Médica.**

Los/las trabajadores/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 como mínimo, una vez al año y serán a cargo de la Entidad.

En Córdoba, ocho de marzo de dos mil diez.- El Delegado Provincial De Empleo, Antonio Fernández Ramírez.