

**CONVENIO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL CONSORCIO PROVINCIAL
PARA EL MANTENIMIENTO Y CONSERVACIÓN DE LAS INSTALACIONES DE
AGUA, SANEAMIENTO Y DEPURACIÓN EN LOS MUNICIPIOS DE LA
PROVINCIA DE MÁLAGA.**

CAPÍTULO 1: DISPOSICIONES GENERALES

ART. 1 PARTES QUE LO CONCIERTAN

El presente convenio se concierta entre la administración pública local Consorcio Provincial para el Mantenimiento y Conservación de las Instalaciones de Agua, Saneamiento y Depuración en los Municipios de la Provincia de Málaga (en adelante el Consorcio) y los representantes de su personal.

ART. 2 ÁMBITO PERSONAL

1. Las estipulaciones de este convenio colectivo se aplicarán a la totalidad de los/as trabajadores/as que presten sus servicios en el Consorcio Provincial.

2. Tomadas en consideración las estipulaciones establecidas en el presente convenio, serán respetadas aquellas condiciones que tengan el carácter de más beneficiosas para los trabajadores y trabajadoras.

ART. 3 ÁMBITO FUNCIONAL

1. Es objeto del presente convenio la regulación de las relaciones de trabajo que se desarrollan dentro del marco de actuación del Consorcio.

2. El presente convenio colectivo encuentra su fundamento en las disposiciones legales y reglamentarias que desarrollan los preceptos constitucionales, en especial el Estatuto de los Trabajadores en el Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, y Estatuto Básico del Empleado Público en la Ley 7/2007, de 13 de abril, el así como el resto de la normativa de desarrollo.

3. Las disposiciones de este convenio obligan a todos los/as trabajadores/as y Consorcio incluidos en su ámbito de negociación y duración todo el tiempo de su vigencia, salvo las excepciones que el mismo prevea.

Se tendrán en cuenta las características específicas del sector donde el convenio colectivo desarrolla su actividad.

ART. 4 ÁMBITO TERRITORIAL

Este Convenio será de aplicación general en todos los centros de trabajo del Consorcio Provincial en la provincia de Málaga.

ART. 5 ÁMBITO TEMPORAL

El presente convenio tendrá vigencia desde el día 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre del año 2012 aplicándose tras su aprobación.

ART. 6 DENUNCIA Y NORMAS SUPLETORIAS

Cualquiera de las partes podrá denunciar el presente convenio con una antelación de un mes a la finalización del mismo, quedando automáticamente prorrogado por años naturales hasta la firma del nuevo convenio, con la revisión salarial en los términos que se recoge en el Acuerdo para la Función Pública 2010-12, previo acuerdo con la representación del personal, en su plasmación normativa anual.

En todo aquello que no se hubiese acordado en el presente convenio y que afectara tanto a las condiciones económicas, como a las relaciones laborales se aplicará por ambas partes la legislación vigente, interpretándose de la forma más beneficiosa para los trabajadores y trabajadoras; y en cualquier caso, será negociado entre el Consorcio y los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

ART. 7 COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN

Se crea una Comisión Paritaria, que estará compuesta por 4 miembros, 2 por la representación del Consorcio y 2 por la representación de los trabajadores y trabajadoras, pudiendo ambas partes asistir con los asesores que consideren oportunos. Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán por la mayoría simple de las partes firmantes y su función es la de interpretación de los distintos artículos del convenio tal y como se recoge en las disposiciones legales vigentes.

Esta comisión se reunirá con carácter ordinario a instancias de la Dirección del Consorcio y con carácter obligatorio a petición de 2 de sus miembros.

CAPITULO 2: PRINCIPIOS INSPIRADORES DE LA RELACIÓN ENTRE EL CONSORCIO Y LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.

ART. 8 PRINCIPIOS INSPIRADORES

Los principios esenciales que deben regir las relaciones y los comportamientos tanto del personal como de los órganos de dirección de gobierno del Consorcio serán los siguientes:

a) Respeto a la normativa legal, especialmente a la específica de las administraciones públicas locales y a la del sector concreto de aguas, saneamiento y depuración en el que estamos.

b) Respeto escrupuloso a los derechos y obligaciones del personal.

c) El establecimiento de un proyecto de servicio público de gestión directa y la estabilidad del personal (garantizando un desarrollo profesional integral en el marco de su propio desarrollo personal y social) son las condiciones necesarias que permiten garantizar la prestación de servicios de calidad, eficientes y eficaces a la ciudadanía.

d) En la implementación y en la concreción de ese proyecto, el personal podrá y deberá participar tanto en los aspectos estratégicos que afecten a sus derechos, como en la solución de aquellas situaciones que se consideren mejorables, injustas o negativas que afecte al personal.

e) La búsqueda de la estabilidad en el empleo orientará la actividad del Consorcio, sin perjuicio de su coherencia con el resto de los principios de actuación aquí expresados.

f) Dotarse de una estructura retributiva que potencie los aspectos positivos de los comportamientos laborales y que facilite la carrera profesional horizontal y vertical, la evaluación del desempeño y la promoción interna.

CAPÍTULO 3: OBJETIVOS COMPARTIDOS ENTRE CONSORCIO Y TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.

ART. 9 OBJETIVOS COMPARTIDOS

Para hacer realidad los anteriores principios, se establecen los siguientes objetivos compartidos entre el Consorcio y su personal, que en los aspectos que afecten al segundo deberán ser acordados:

1) Realizar por la dirección del Consorcio un plan de actuación cuatrienal para el Consorcio y se elevará a los Órganos de Gobierno para su redacción definitiva y, en su caso, aprobación. El plazo de referencia para ello será de un año, y en él se respetarán los principios recogidos en este Convenio.

2) Redacción conjunta entre la dirección del Consorcio y el personal de protocolos de actuación en las actividades ordinarias más frecuentes.

3) Realización de las convocatorias de procedimientos selectivos necesarias para reducir la temporalidad del personal.

4) Realizar un plan de formación del personal de forma previa y paralela a la reducción de la temporalidad.

5) Las convocatorias de los procedimientos selectivos recogerán cuantas posibilidades legales existan para utilizar procedimientos de consolidación de empleo

temporal y de valoración de la experiencia del personal, utilizando fundamentalmente pruebas de carácter práctico.

6) Aprovechar en su totalidad las posibilidades legales de crecimiento de la masa salarial para cada ejercicio, pactando su distribución con los representantes del personal, además de generar los conceptos para dotar de contenido económico la carrera profesional y la evaluación del desempeño.

CAPÍTULO 4: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

ART. 10 PUESTOS DE TRABAJO

1.- La organización del trabajo del Consorcio se hará en base a puestos de trabajo los cuales se definen por un emplazamiento físico preestablecido en una zona de la Provincia y por el desempeño de unas funciones y/o tareas. El emplazamiento físico de las nuevas contrataciones indefinidas o temporales a partir de la firma de este convenio podrá ser variable si así lo exigiera la prestación de los servicios, estableciéndose tal hecho en el cuadro de puestos de trabajo anual tal y como se recoge en el apartado 4 del presente artículo. Los puestos de trabajo pueden responder a necesidades permanentes de los servicios o a necesidades coyunturales o transitorias.

2.- Los puestos de trabajo pueden estar cubiertos:

- de forma estable por personas concretas que los ocupan tras los oportunos concursos.
- de forma provisional o transitoria por personas que los ocupan por nombramiento provisional.

3.- Los Órganos de Gobierno y de Dirección del Consorcio podrán crear cuantos puestos sean necesario para la prestación de los servicios. Para la modificación o desaparición de los puestos permanentes ya existentes se acordará previamente a la persona que los ocupa y se acordará con la representación del personal. Y, en su caso, las condiciones recogidas en las disposiciones legales vigentes.

4.- Se tendrá a disposición de los representantes del personal un cuadro actualizado con las plazas y puestos de trabajo existentes en cada momento. Se adjunta Anexo 3 de cuadros de puestos de trabajo a 31 de diciembre de 2.009 indicativo de la situación actual de los puestos.

5.- De acuerdo con los conocimientos, responsabilidades y habilidades exigibles a los distintos puestos de trabajo, los mismos se agrupan y clasifican en grupos y categorías de acuerdo al siguiente nomenclátor:

A) Grupo de personal directivo: estará formado por los puestos a los que los órganos de Gobierno del Consorcio estime que debe exigirse esa condición al amparo el artículo Trece del Estatuto Básico del Empleado Público. Inicialmente se informa por el Consorcio que podrán tener esa condición la ocupación de los puestos de Gerencia, Jefatura Coordinadora del Servicio y Jefatura de

Administración. Las funciones de dos últimos se encargarán a personal que ya estuviera prestando servicios al Consorcio, y, en ningún caso a lo largo de la vigencia de este convenio, las retribuciones adicionales que pudieran devengar por desempeñar tareas directivas podrán suponer más del 10% del salario de convenio por el desempeño de esos puestos.

- B) Grupo de Técnicos, con las siguientes categorías:
 - a. Titulado Técnico de grado superior.
 - b. Titulado Técnico de grado medio.
- C) Grupo de Mandos Intermedios, con las siguientes categorías:
 - a. Jefe de centro de trabajo.
 - b. Jefe de grupo de trabajo.
- D) Grupo de Administración General, con las siguientes categorías:
 - a. Titulado de grado superior.
 - b. Titulado de grado medio.
 - c. Oficial Administrativo.

- E) Grupo de Personal Operativo, con las siguientes categorías:
 - a. Técnico Operativo Auxiliar.
 - b. Oficial conductor de Mantenimiento.
 - c. Oficial.
 - d. Peón.
 - e. Ayudante.

Se atenderá, en cualquier caso, a lo establecido en el Estatuto Básico del Empleado Público y las modificaciones que se produzcan en la legislación sobre las titulaciones curriculares.

6.- Las categorías de puestos de trabajo en las tablas salariales se actualizarán a las nuevas denominaciones establecidas en el presente artículo.

ART. 11 PLANTILLA

1.- La plantilla estará formada por la agrupación clasificada por grupos y categorías de todos los puestos de trabajo acrecentada por las plazas necesarias para las sustituciones temporales obligatorias previsibles. La plantilla será aprobada por los órganos de gobierno del Consorcio juntamente con los Presupuestos de cada ejercicio.

2.- Un ejemplar de la plantilla actualizada estará a disposición del personal. Las modificaciones de plantilla de cada ejercicio se negociarán con la representación del personal en los términos establecidos en las disposiciones legales vigentes, obligándose la Dirección del Consorcio a remitir a sus órganos de gobierno el pertinente informe de la representación del personal en el caso de que sea discrepante con la propuesta de aprobación.

ART. 12 SELECCIÓN DEL PERSONAL

La selección del personal de plantilla se hará mediante procedimientos que garanticen el respeto de la legalidad vigente, con el objetivo de fomentar la estabilidad de los trabajadores/as.

ART. 13 SELECCIÓN DE PERSONAL DE PLANTILLA

Todos los años se aprobará una oferta de empleo público, previo acuerdo con la representación de los trabajadores/as, para cubrir de forma permanente las plazas de plantilla que no esté cubiertas por personal fijo.

ART. 14 BOLSA DE EMPLEO PARA PERSONAL TEMPORAL

1.- Existirá una Bolsa de empleo temporal:

a) Con carácter preferente absoluto, aquellas personas que estando trabajando a 31 de diciembre de 2.009, no hayan podido acceder al empleo estable en los procedimientos convocados al efecto.

b) Aquellas otras personas que sean seleccionada para este fin tras la oportuna convocatoria pública al efecto.

2.- Las Bases de la convocatoria para el procedimiento selectivo regulador de la Bolsa de Empleo temporal serán aprobadas por los órganos de gobierno del Consorcio, previo acuerdo con la representación del personal.

3.- Se acordará con la representación del personal las normas de funcionamiento de las bolsas que a tal efecto existan.

ART. 15 PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

1.- El sistema ordinario de provisión de los puestos de trabajo será el concurso, salvo lo dispuesto en el EBEP. Cuando las necesidades del servicio lo exijan, los puestos de trabajo podrán cubrirse mediante redistribución de efectivos, con el acuerdo de la representación de trabajadores y trabajadoras.

2.- El procedimiento se regirá por la convocatoria respectiva, que se ajustará a lo dispuesto en la Relación de Puestos de Trabajo que se acuerde con la representación legal de trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, previo acuerdo con la misma.

3.- Los puestos de trabajo que se encuentren vacantes se proveerán por el siguiente orden de prelación:

1º.- Concurso de traslado.

2º.- Ocupación provisional dentro del mismo grupo.

3º.- Ocupación provisional en plazas de superior grupo o categoría.

4º.- Nombramiento o contratos de interinidad.

Periódicamente se ofertarán los puestos de trabajo vacantes para su provisión en función del baremo vigente de aplicación a los procedimientos, que se acordará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras.

4.- La provisión de puestos de trabajo respetará los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Se garantizará que en la convocatoria de provisión de puestos de trabajo se tenga en cuenta a todos y todas las que se encuentren en situación de excedencia por cuidado de dependientes o menores, permisos por maternidad y paternidad, reducciones de jornadas, etc., tiempo que computará a efectos de méritos.

5.- Serán órganos de selección los Tribunales.

Los Tribunales son los órganos de selección para la provisión de los puestos vacantes. Serán nombrados al efecto en cada convocatoria, y con arreglo a la misma les corresponderá el desarrollo y la calificación de las pruebas selectivas. Contarán con un Presidente, un Secretario y los Vocales que determine la convocatoria. Sus miembros deberán poseer titulación o especialización iguales o superiores a las exigidas para el acceso a los puestos convocados, que en ningún caso será inferior a tres ni superior a cinco. La pertenencia será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

6.- La Comisión asesora de selección formada por cuatro miembros, dos nombrados por el Consorcio y dos por la representación del personal, asesorará a los órganos de gobierno en la preparación de las bases de los procesos de selección

ART. 16 DE LOS CONCURSOS DE TRASLADO.

1.- Ante una situación de baja laboral de larga duración o de excedencia voluntaria se convocará un concurso de provisión de puestos de trabajo con el fin de facilitar la movilidad del personal que lo desee.

2.- No se podrá participar en un nuevo concurso de traslado si no han pasado al menos dos años desde la obtención de un puesto por concurso.

3.- Las bases de los concursos serán aprobadas por los Órganos de Gobierno del Consorcio previo acuerdo con la representación del personal.

ART. 17 CARRERA PROFESIONAL

1.- Los representantes del personal y la dirección del Consorcio redactarán, a lo largo de 2010 y 2011, un documento que recoja de forma concreta una carrera profesional para el personal de los servicios operativos del Consorcio, respetando las siguientes prescripciones:

a) Existirán tanto carrera vertical como carrera horizontal.

b) La carrera vertical permitirá al personal del grupo operativo que lo desee pasar al grupo de mandos intermedios, siempre que reúna los requisitos exigibles para ello y existan puestos de trabajo vacantes. Las pruebas, en el caso de que fuesen necesarias, tendrán un carácter eminentemente práctico.

c) La carrera horizontal permitirá alcanzar mayor reconocimiento laboral y económico sin necesidad de modificar el puesto de trabajo ni la categoría en plantilla.

d) Excepcionalmente podrán avanzarse grados en la carrera horizontal de forma más rápida a la antes indicada cuando se constaten servicios de especial relevancia y trascendencia para el conjunto de la actividad del Consorcio.

2.- De forma semejante a lo indicado sobre carrera profesional del personal de los servicios operativos, y, en lo posible, también se elaborarán itinerarios de carreras profesionales para los grupos de Técnicos, Mandos Intermedios y personal de Administración General, si bien, cuando no tenga sentido establecer una carrera vertical, se hará solo en sentido horizontal.

ART. 18 FORMACIÓN

1.- El Consorcio ofertará cursos de formación al personal. Los trabajadores/as tendrán derecho a cursos de formación, organizados por del Consorcio u otros organismos.

El objetivo de los citados cursos es dotar al trabajador/a de los conocimientos profesionales para, por un lado, alcanzar y garantizar un mayor nivel de calidad y eficacia en la prestación de los servicios y, por otro, facilitar la carrera horizontal y vertical, así como la promoción interna.

Se creará una Comisión de Formación, compuesta por el mismo número de miembros del Consorcio y de la representación de los trabajadores/as, que será la única competente para proponer la programación, desarrollo, gestión y control de la formación, debiendo tener conocimiento de todos los cursos que realice el personal y que, previamente, hayan sido solicitados y autorizados, en función de los criterios que se establezcan.

Una vez realizados, todos los cursos, a título individual, deberán ser inscritos en el Libro Registro de Diplomas y Certificados para Cursos de Formación.

2.- Los Cursos de formación se clasifican en tres tipos:

a) Cursos obligatorios: será obligatoria la participación para el personal afectado, se realizarán descontando el tiempo del curso del tiempo de trabajo y todos los gastos que ocasionen serán de cuenta del Consorcio.

b) Cursos de itinerario de carrera: serán de participación voluntaria, si bien se facilitará la participación adaptando los horarios de trabajo a los del curso, y todos los gastos que ocasionen serán de cuenta del Consorcio. En el caso de que las necesidades del servicio no lo permitan, se procederá a la compensación horaria.

c) Cursos de formación personal voluntaria relacionados con los servicios: serán de participación voluntaria.

El Consorcio habilitará, en la medida de lo posible, las dependencias necesarias para que quienes tengan menores puedan estar atendidos mientras realizan los cursos de formación (guardería, ludoteca, etc.)

Todos los aspectos relacionados con los cursos de formación no regulados en el presente artículo se desarrollarán por la Comisión de Formación.

3.- A tal efecto se acordará anualmente con la representación del personal un Plan de Formación, que será previo en todo caso a la aprobación del Presupuesto de la anualidad siguiente, permitiendo dotarlo de la cuantía que requiera, teniendo presente la dotación presupuestaria existente.

4.- Los cursos de formación sin relación con los servicios no podrán afectar a los horarios habituales de trabajo.

ART. 19 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.

1.- La evaluación del desempeño consistirá en la constatación del grado de cumplimiento de las funciones y/o tareas asignadas a cada puesto de trabajo y la valoración de la conducta profesional. Su completa implantación será el resultado de:

- La aprobación de unos objetivos ya sea por puesto de trabajo, por grupo, por centro, por servicio o para el conjunto del Consorcio.
- La realización de una formación e información específicas sobre el contenido y práctica de la medición de cada objetivo evaluable.
- La valoración a efectos de carrera profesional y/o económica del logro de esos objetivos y de los criterios distributivos.

2.- La evaluación del desempeño se realizará a partir del año 2010 sobre los objetivos que se acuerden, los cuales podrá ser actualizados y/o modificados en cada ejercicio por la Comisión Paritaria de interpretación del Convenio, requiriéndose para ello el acuerdo de ambas partes.

3.- Para incentivar el interés e iniciativa de los trabajadores y trabajadoras así como la mejora, modernización y calidad en la prestación de los servicios se establecerá un mecanismo de compensación horaria que deberá estar negociado con la representación unitaria de los trabajadores antes de la finalización del presente convenio.

4.- Una vez implantada la evaluación del desempeño, en los meses de enero y febrero de cada año se negociarán en la Comisión Paritaria las propuestas de cuantías concretas y de las formas de evaluación de los incentivos económicos por evaluación del desempeño, todo ello dentro de las posibilidades legales y económicas. También se negociará la propuesta de valoración a efectos de carrera profesional. Estas propuestas deberán ser aprobadas definitivamente por los Órganos de Gobierno del Consorcio.

5.- En todos sus aspectos, la evaluación del desempeño respetará los criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación, y se aplicará sin menoscabo de los derechos de los empleados públicos.

ART. 20 GARANTÍAS PROFESIONALES PARA CONDUCTORES.

El personal del Consorcio que desarrolle actividades habituales de conducción de vehículos para los servicios y que requiera para ello de permiso de conducir, pasará a ocupar otro puesto adecuado a sus condiciones durante el periodo de suspensión del permiso de conducir, respetándole su categoría profesional y retributiva, y facilitándole asistencia jurídica gratuita si le fuera retirado por causa de la conducción en el trabajo.

El Consorcio sufragará los gastos de los cursos necesarios para recuperar los puntos en causa de pérdida de los mismos por causa del trabajo.

No serían aplicables los beneficios recogidos en este artículo si la retirada o suspensión del permiso se produjera por exceso de velocidad, conducción temeraria o por dar positivo en controles de alcoholemia o drogas, en virtud de resolución administrativa o judicial firme.

ART. 21.- GARANTÍAS EN EL EMPLEO.

1.- En el caso de que el servicio que presta el Consorcio pase a prestarlo otra entidad, los trabajadores/as acogidos al presente convenio serán subrogados por esta última respetándose el conjunto de las condiciones de trabajo.

2.- El trabajador/a que desee cesar en el servicio deberá ponerlo en conocimiento del Consorcio en un plazo no inferior a siete días.

3.- En el caso de prestación del servicio por otra entidad, el Consorcio comunicará de oficio esta circunstancia a aquellos trabajadores/as que se encuentren en situación de excedencia voluntaria.

CAPÍTULO 5: DERECHOS INDIVIDUALES EJERCIDOS COLECTIVAMENTE (SINDICALES)

ART. 22 REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL

Los delegados de personal son los representantes colectivos y unitarios de los trabajadores del Consorcio. Tienen como función la defensa de los intereses de los trabajadores del Consorcio Provincial, así como la negociación y representación de los mismos ante el Consorcio.

En todo lo referente a normas de elección, composición, número, revocación y cese de los delegados de personal, se estará a lo establecido en la normativa vigente.

Son competencia de la representación del personal la defensa de los intereses generales y específicos de los trabajadores/as de los respectivos centros del Consorcio, adscritos al presente Convenio y, en particular, la negociación de sus condiciones laborales, salariales, sociales y sindicales, así como de los aspectos recogidos en el presente Convenio.

ART. 23 DERECHO A LA INFORMACIÓN Y CONSULTA

1. La representación del personal tendrá acceso a la información sobre las siguientes materias:

- a) En todas las cuestiones que afectan a los trabajadores/as y se vayan a tratar en los correspondientes Órganos de Gobierno, se dará acceso a toda la documentación que requiera la representación del personal.
- b) De todos los expedientes disciplinarios incoados a cualquier trabajador/a, siempre que lo autorice el interesado por escrito, se le entregará al Delegado de Personal que se indique el pliego de cargos, pudiendo emitir informes en cualquier momento procesal antes de la resolución definitiva de los expedientes, sin que ello produzca interrupción en los plazos legales. Igualmente, la representación del personal podrá conocer el expediente completo con todos los documentos obrantes en el mismo, en cualquier momento de su tramitación, siempre que lo autorice el interesado por escrito.
- c) De todos los nombramientos y contrataciones de personal.
- d) De la asignación que se efectúe de complementos y gratificaciones.
- e) Del cese del personal fijo, indefinido y temporal.
- f) De los trabajos extraordinarios y guardias realizadas cada mes.

2. La representación del personal deberá ser consultada preceptivamente en los supuestos de cambios generales de horario y turnos, así como en la reestructuración de la plantilla.

3. Para los asuntos en materia de personal en que es preceptivo el informe con carácter previo de la representación del personal, el Consorcio solicitará dicho informe con una antelación de, al menos 48 horas antes de que se reúnan los Órganos de Gobierno, excepto en los asuntos urgentes, facilitando el acceso a la representación del personal para que pueda conocer el expediente completo.

ART. 24 GARANTÍAS SINDICALES

La representación del personal tiene las siguientes garantías:

- a) Ser oídos preceptivamente en los supuestos en que se incoe expediente disciplinario a uno/a de sus miembros, quedando a salvo la audiencia del interesado/a.
- b) Ninguno/a de sus miembros podrá ser trasladado/a de su puesto de trabajo salvo mutuo acuerdo entre las partes.
- c) Se dispondrá en todos los centros de trabajo de tablones de anuncios sindicales.
- d) Cada uno de los delegados de personal y miembros de los órganos de representación legal dispondrá de un crédito de 28 horas mensuales, acumulables anualmente y que podrán ceder a otros miembros del Comité o Delegado de Personal.
- e) Los delegados de personal y miembros de los órganos de representación legal no podrán ser sancionados ni despedidos durante su mandato, de acuerdo con lo

establecido en el artículo 68 apartado c) del Estatutos de los Trabajadores. Esta garantía se prolongará hasta dos años después de haber finalizado sus funciones.

ART. 25 DERECHO DE REUNIÓN

1. Las trabajadoras y trabajadores dispondrán de tres horas mensuales para reuniones o asambleas dentro de la jornada de trabajo. Estas horas podrán ser acumulables en casos del interés general de los trabajadores y trabajadoras.
2. La convocatoria de Asamblea podrá efectuarla la representación del personal o el 33% del total de los trabajadores/as del Consorcio acogidos a este Acuerdo.
3. La Dirección del Consorcio autorizará la convocatoria en los locales del Consorcio pertinentes en los términos establecidos en la legislación vigente, siempre que se cumplan los siguientes requisitos formales:
 - a) Solicitarse con una antelación mínima de 48 horas.
 - b) Señalarse hora y lugar para la celebración.
 - c) Remitirse el orden del día.
 - d) Firmas y datos que acrediten la legitimación de los/as firmantes.
4. El Consorcio facilitará locales y medios necesarios para su celebración, ya sea dentro o fuera del horario laboral.

ART. 26 MUTUA.

1. Elección de la Mutua.

El Consorcio negociará con la representación de los trabajadores/as, los procedimientos y las bases, además del preceptivo informe, para la selección de la Mutua que asumirá la cobertura de las contingencias de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales para los trabajadores/as del Consorcio. La elección de la Mutua se realizará con la participación directa, y en todas sus fases, de los delegados/as de prevención.

El Consorcio mantendrá en el sistema público la gestión de la prestación económica por Incapacidad Temporal derivada de contingencias comunes (enfermedad común o accidente no laboral) y el control sanitario de Altas y Bajas por tales contingencias, sin que puedan optar a gestionar tal cobertura a través de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales- MATEPSS.

2. Seguimiento de la mutua.

El Consorcio se compromete a efectuar seguimientos periódicos a la aseguradora para que se garanticen las coberturas ofrecidas y a comunicar trimestralmente a los delegados de prevención los resultados.

ART. 27 DERECHOS MEDIOAMBIENTALES DE LOS TRABAJADORES/AS.

1. Todos/as los trabajadores/as tienen derecho a disfrutar de un medio ambiente saludable en su entorno laboral. Para la contribución a este objetivo, el Consorcio se compromete a tenerlo en cuenta en todas sus actuaciones (suministro

de materiales mediante criterios de compra verde, inversiones en equipos que se abastezcan de energías renovables, etc.).

2. En su actuación, el Consorcio aplicará las opciones que sean más respetuosas con la sostenibilidad medioambiental.

3. El Consorcio informará periódicamente de las actuaciones llevadas a cabo en este sentido a los delegados/as de prevención.

CAPÍTULO 6: PRESTACIONES SOCIALES.

ART. 28 ACTUALIZACIÓN DE LAS CUANTÍAS DE LAS PRESTACIONES SOCIALES

Todas las cuantías de las prestaciones sociales serán actualizadas a 1 de enero de cada año de acuerdo con la variación del índice general del I.P.C. a nivel estatal correspondiente al año anterior. La primera actualización será a partir del 1 de enero de 2.010, sobre la base de las cuantías señaladas en el presente convenio.

El Consorcio comunicará a la representación sindical el período para solicitar las prestaciones incluidas en el presente capítulo así como el modelo de solicitud con una antelación de 15 días.

ART. 29 REQUISITOS GENERALES PARA TENER DERECHO A LAS PRESTACIONES SOCIALES

1.- Tendrán derecho a las prestaciones aquí reguladas los/las

trabajadores/as que tengan una relación laboral con este Consorcio de, al menos

120 días en los doce meses inmediatamente anteriores a la finalización del plazo de

presentación de solicitudes.

2.- Para el reconocimiento individualizado de las prestaciones deberán presentarse dentro de los plazos previstos las correspondientes solicitudes acompañadas de los documentos originales o copias compulsadas por el Consorcio justificativos del parentesco y del hecho causante. Sin estos requisitos se perderá el derecho a su cobro.

3.- El Consorcio aportará, para el fondo de prestaciones de mejora de la salud y una cantidad igual para el fondo de ayuda escolar, 1.601,29 € para el año 2010. Esta cantidad, al igual que la cuantía individualizada de las ayudas, será revisada para años sucesivos en el porcentaje de variación del I.P.C.. En el caso de que los reconocimientos totales de derechos de ambos apartados superaran esos importes, se distribuirán por la representación del personal de forma directamente proporcional a la valoración inicial individualizada para cada solicitud aprobada. Si los

reconocimientos solo agotaran uno de los fondos, éste se incrementaría con la cantidad de quedara del otro.

ART. 30 PRESTACIONES PARA MEJORA DE LAS CONDICIONES FAMILIARES

a) Ayudas para familiares con disminución física o psíquica:

Los/as trabajadores/as que ellos mismos y/o sus cónyuges, parejas de hecho, hijos/as, personas sobre las que tengan tutoría legal, que tengan una disminución física o psíquica reconocida oficialmente superior al 33%, percibirán con la nómina una prestación social de 105 euros mensuales. Se tendrá derecho a esta prestación a partir del mes siguiente a la presentación de la solicitud acompañada de los documentos acreditativos del parentesco y del reconocimiento oficial de la disminución. No se tendrá derecho en el caso de que la persona causante tenga ingresos propios superiores al salario mínimo interprofesional, en el cómputo de los últimos seis meses.

b) Ayuda para nuevos hijos/as:

Los/as trabajadores/as percibirán en concepto de ayuda por natalidad o adopción la cantidad de 240 euros por cada nuevo hijo/a. Se deberán solicitar dentro de los dos meses siguientes a la inscripción de nacimiento o adopción acompañados de los documentos acreditativos del parentesco.

ART. 31 PRESTACIONES PARA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE SALUD

1.- Se tendrá derecho a las prestaciones recogidas en este apartado por la solicitud y la posterior compra o realización de un servicio de mejora de la salud en los conceptos más abajo indicados. El beneficiario de las mejoras sanitarias deberá ser el propio trabajador/a, su cónyuge o pareja de hecho, así como los hijos/as o personas sobre las que tengan la tutoría o custodia legal, siempre que sean menores de edad o mayores de hasta 25 años que estudien y no trabajen ni perciban ingresos superiores al salario mínimo interprofesional en el promedio de los últimos tres meses anteriores al hecho que ocasiona la solicitud, salvo el caso de que se hayan encontrado en situación de desempleo durante más de seis meses en el último año.

2.- Las solicitudes se presentarán en el Registro de Entrada de documentos en el modelo facilitado por el Consorcio, acompañados de las recetas, informes

médicos y facturas originales o copias compulsadas. El plazo de presentación será en los meses de octubre y noviembre de cada año, debiendo referirse a las facturas con fecha comprendida entre el 1 de diciembre del año anterior y el 30 de noviembre del año corriente.

3.- Los conceptos y las cuantías anuales por beneficiario que dan derecho a las prestaciones son los siguientes:

- a) Prótesis oculares de mejora de visión o renovación de cristales: 114,21 €
- b) Prótesis y tratamientos odontológicos y maxilofaciales:
 - Pieza dental o corona o funda (por unidad): 57,45 €
 - Empastes simples (por unidad): 28,72 €
 - Empastes compuestos o de reconstrucción (por unidad): 34,82 €
 - Endodoncia o pulpectomía: 47,88 €
 - Ortodoncia: 574,56 €.
 - Prótesis dental completa superior e inferior (una vez cada 5 años por beneficiario): 565 €.
 - Prótesis dental parcial superior o inferior (una vez cada 5 años por beneficiario): 282,50 €
 - Tratamiento especial odontológico o máxilofacial: 50% de la factura, con un límite para los años 2010 y 2011 de 300 € por año y tratamiento, y para el año 2012 de 500 € por año y tratamiento.
- c) Prótesis ortopédicas:
 - Plantillas (máximo 2 anuales por beneficiario): 24 €
 - Calzado (máximo 2 anuales por beneficiario): 60 €
 - Brazo, pierna o cualquier otra de importancia: 30%
- d) Prótesis auditivas:
 - Audífono: 191,52 €
 - Reparación de Audífonos (1 anual por beneficiario): 100 €
 - Aparato de fonación (1 anual por beneficiario): 30%.
- e) Tratamientos especiales: 50% de las facturas, con un límite para los años 2010 y 2011 de 300 € por año y tratamiento, y para el año 2012 de 500 € por año y tratamiento, por tratamientos especiales no cubiertos por la Seguridad Social relacionados con la intolerancia al gluten, a la lactosa, por diabetes o gastos derivados de enfermedades crónicas, deshabituación del tabaco y otros comportamientos adictivos, reeducación del lenguaje, dificultad específica del aprendizaje, psicoterapia individual o grupal, fisioterapia y atención temprana. Siempre y cuando acrediten, mediante prescripción facultativa y factura, haber

tenido que someterse a tales tratamientos y soportar los gastos. En los mismos términos se incluye el coste de la vacuna contra el papiloma humano (Cáncer de útero),

ART. 32 PRESTACIONES PARA AYUDA ESCOLAR:

1.- Se tendrá derecho a las prestaciones recogidas en este apartado por la solicitud acompañada de la acreditación documental de la matriculación en un centro de enseñanza para la realización de estudios oficiales. La persona matriculada deberá ser el propio trabajador/a, su cónyuge o pareja de hecho e hijos/as o personas sobre las que se tenga la tutoría o custodia legal, siempre que no trabajen ni perciban ingresos superiores al salario mínimo interprofesional en el promedio de los últimos tres meses anteriores al hecho que ocasiona la solicitud, salvo el caso de que se haya encontrado en situación de desempleo más de seis meses en el último año. Sólo se dará una ayuda por matrícula, causante y año.

2.- Las solicitudes se presentarán en el Registro de Entrada de documentos en el modelo facilitado por el Consorcio, acompañados de los documentos acreditativos de las matrículas y, en su caso, de los pagos efectuados, originales o copias compulsadas. El plazo de presentación será en los meses de septiembre y octubre de cada año, debiendo referirse a las matriculaciones con fecha comprendida entre el 1 de noviembre del año anterior y el 31 de octubre del año corriente.

3.- Los estudios que dan derecho a las ayudas escolares en las cuantías que se indican son los siguientes:

a) Estudios de preescolar, guardería, infantil, primaria y elemental de música o danza enseñanzas artísticas y enseñanzas regladas	143,64 €
b) Estudios de Secundaria, 1º y 2º de E.S.O. o primer ciclo enseñanzas artísticas y enseñanzas regladas	172,37 €
c) Estudios de 3º y 4º de E.S.O., 1º de Bachillerato, 2º ciclo enseñanzas artísticas y enseñanzas regladas	201,10 €
d) Estudios de 2º de Bachillerato, acceso a la Universidad, artes plásticas, formación Profesional de grado medio, tercer ciclo de enseñanzas artísticas y enseñanzas regladas	239,40 €
e) Formación profesional de grado superior, enseñanza artística, escuelas de diseño y escuelas de conservatorio superiores, y de enseñanzas artísticas y enseñanzas regladas	383,04 €
f) Estudios universitarios: el 50% del importe de la matrícula con un máximo de	576,00 €

Las dudas que surjan por la denominación así como las reclamaciones que se planteen serán valoradas y determinadas por la comisión de interpretación.

4. Una vez atendidas las peticiones, en el caso de que continuase existiendo disponibilidad presupuestaria, se atenderán en este apartado aquellos cursos de formación que estén relacionados con el puesto de trabajo y que no se hayan incluido en el Plan de Formación.

ART. 33 PRESTACIONES PARA SUPERACIÓN DE NECESIDADES ECONÓMICAS COYUNTURALES:

Se establece un fondo para la concesión de anticipos reintegrables al personal por una cuantía máxima global de 6.000 euros anuales. La representación del personal y la dirección del Consorcio elaboraran en el primer trimestre de cada año una propuesta de normas reguladoras de la convocatoria que elevarán a los órganos de gobierno del Consorcio para su aprobación respetando los siguientes límites:

- Importe máximo individual del anticipo: 3.000 euros.
- Tiempo máximo de devolución: 12 meses.
- No podrán concederse nuevos anticipos sin la completa devolución de los anteriores.

ART. 34 SEGURO DE VIDA:

Todo el personal comprendido en el ámbito del presente convenio con más de tres meses de antigüedad en el mismo, tendrá un Seguro de Vida colectivo por las

siguientes cuantías y riesgos, siendo a cargo del Consorcio el abono y los gastos que ello genere:

Invalidez permanente total	25.000 €
Invalidez permanente absoluta, gran invalidez o Fallecimiento por accidente laboral	55.000 €
Fallecimiento	25.000 €

Copia de la póliza del seguro de vida se entregará a los representantes de los trabajadores para su informe antes de la contratación del seguro.

CAPÍTULO 7: PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

ART. 35 COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

1.- El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario que tiene como objetivo promover la seguridad y la salud de todo el personal del Consorcio, mediante la propuesta de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de los riesgos derivados del trabajo. La vigilancia de la salud del personal se realizará inmediatamente después de la firma del contrato.

2.- Todos los trabajadores/as tendrán derecho, en la prestación de sus servicios, a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene. El Consorcio deberá garantizar que toda la plantilla reciba una formación práctica, suficiente y adecuada, en materia de seguridad y salud dentro del horario laboral, o cuando tenga que aplicar nuevas técnicas que puedan ocasionar riesgos graves para el trabajador/a, sus compañeros/as o terceros. El trabajador/a vendrá obligado a seguir dichas enseñanzas, a realizar las prácticas necesarias y a observar en su puesto de trabajo las normas dictadas en materia de prevención, seguridad e higiene.

3.- La composición y funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud laboral se formalizará conforme a ley.

ART. 36 VIGILANCIA DE LA SALUD.

1.- Todo trabajador/a tendrá derecho a una vigilancia de su Salud dirigida a detectar precozmente posibles daños originados por los riesgos laborales a que está expuesto. Las pruebas médicas serán por ello específicas y repetidas al menos una vez al año para detectar posibles alteraciones. Su práctica deberá permitir la comprobación de la efectividad de las medidas preventivas adoptadas, detectar precozmente la aparición de problemas de salud inesperados y rediseñar, en su caso, la actuación preventiva del Consorcio. Tendrá la periodicidad que marquen los correspondientes protocolos de vigilancia de la salud. Estos reconocimientos médicos sólo podrán llevarse a cabo cuando el trabajador/a preste su consentimiento. Tendrán el carácter de obligatorio aquellos que sirvan para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud del trabajador/a, o para verificar si su estado de salud puede constituir un peligro para él/ella, para el resto de personal o para otras personas.

2.- Las medidas de vigilancia y control de la Salud se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad del trabajador/a. Del objeto de estas y de su resultado será informado el interesado/a. Se garantizará la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

3.- Adecuación del puesto para las trabajadoras en situación de embarazo. Se estará en lo dispuesto en la legislación vigente en materia de prevención de riesgos laborales, muy especialmente en el artículo 16 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre y siguientes, así como en relación a los permisos de maternidad, paternidad, lactancia, conciliación y otros a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la Ley 12/2007 de 26 de noviembre para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, así como a cualesquiera disposiciones legales que surtan efecto en el período de aplicación de este convenio.

4.- Los resultados de la vigilancia de la salud y de las evaluaciones de riesgos serán realizados con criterios epidemiológicos y serán investigadas las posibles relaciones entre exposición a los riesgos profesionales y los prejuicios para la salud y proponer medidas encaminadas a mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo.

5.- Si el resultado de los procedimientos de vigilancia de la salud demuestra inadecuación al puesto de trabajo, se deberá garantizar la reubicación del trabajador/a.

6.- La Vigilancia de la Salud estará acompañada de un programa de seguridad y salud. Este programa incluirá la comunicación y la formación permanente del personal.

7.- El Consorcio fomentará campañas de vacunación entre trabajadores/as. En los casos en que razones de alto riesgo lo requiriesen, tendrán la obligación de someterse a los reconocimientos y a las vacunaciones o inmunizaciones ordenadas por la autoridad sanitaria competente.

ART. 37 CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

1.- Los representantes de personal asegurarán el cumplimiento de las normas laborales de seguridad e higiene en el trabajo, advirtiendo a la dirección de las posibles infracciones y formulando en su caso cuantas reclamaciones fueran necesarias para su cumplimiento.

2.- Todos los Centros de Trabajo deben contar con un Plan de Emergencia que incluya el Plan de Evacuación. Dichos Planes serán revisados y modificados periódicamente, tanto en función de su eficacia como cuando cambien o se alteren los lugares o puestos de trabajo.

ART. 38 UNIFORMIDAD.

El Consorcio dotará, en los meses de abril y octubre, de los uniformes de verano e invierno, respectivamente. La elección de las prendas y su adecuación para la eficaz garantía del desempeño del trabajo (climatología...) se realizará con la participación de la representación de trabajadoras y trabajadores.

CAPÍTULO 8: RÉGIMEN DE PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS.

ART. 39 CALENDARIO DE TRABAJO.

Dentro del mes de Diciembre de cada año se confeccionará el calendario de trabajo para el año siguiente, conjuntamente entre el Consorcio y la representación del personal.

ART. 40 JORNADA LABORAL.

1.- La jornada laboral base del consorcio se establece en treinta y cinco horas semanales.

2.- Se considerará horario nocturno el comprendido entre las 21 horas y las 8 horas del día siguiente.

3.- La jornada de trabajo tendrá un horario adecuado a las necesidades del servicio público a prestar, respetándose los siguientes criterios y normas: de Lunes a Viernes de 8 a 15 horas, con horario flexible de 1 hora en la entrada y en la salida, especialmente entre el 15 de junio y el 15 de septiembre. La hora restante se trabajará en las fechas y horarios que sean convenientes a los servicios, señalándose de mutuo acuerdo entre la dirección y el personal; si no hubiera acuerdo se trabajarían por periodos de cuatro horas el primer miércoles siguiente al requerimiento de la dirección en horario de 16 a 20 horas. En los meses de junio a septiembre el horario, con igual flexibilidad, será de 8 a 14 horas.

4.- La representación del personal y la Dirección del Consorcio elaborarán las propuestas de horarios y jornadas que estimen adecuadas para cada servicio, eligiéndose aquellas que, prestando adecuadamente los servicios, favorezcan la conciliación familiar del personal.

ART. 41 PERMISOS, LICENCIAS Y DÍAS DE LIBRE DISPOSICIÓN.

Además de los permisos, licencias y días de libre disposición recogidos en el Estatuto Básico del Empleado Público (Capítulo V), el personal podrá solicitar con 15 días de antelación la concesión de un permiso sin sueldo por plazo de entre 1 y 6 meses, con reingreso automático y reserva del puesto. El reingreso se deberá solicitar con al menos 15 días de antelación de ambas partes. Si no se produjera el reingreso la persona afectada pasará a situación de excedencia voluntaria si tuviera derecho a ella.

ART. 42 PROCEDIMIENTOS DE SOLICITUDES DE PERMISOS Y LICENCIAS.

Los procedimientos de solicitudes de permisos serán los siguientes:

a) Los permisos por causas imprevisibles: Se entenderán aprobados por la simple comunicación a la dirección del Consorcio de la realidad del hecho que los justifica. Dicha comunicación deberá hacerse lo antes posible y deberá posteriormente justificarse documentalmente ante la administración del Consorcio.

b) Los permisos por causas previsibles: Se solicitarán con, al menos, cuatro días hábiles de antelación y se aprobarán por la dirección siempre que no impidan la prestación de los servicios por causa de acumulación de permisos en un mismo servicio o por causas excepcionales de acumulación de trabajos.

Si fuera necesario realizar adecuaciones o aclaraciones sobre el contenido de dichos permisos o días de libre disposición, la representación del personal o la persona interesada lo planteará y la Comisión Paritaria acordará lo que sea pertinente al respecto.

ART. 43 VACACIONES.

Las vacaciones del personal del Consorcio serán con carácter general de 22 días hábiles (no considerándose como tales los sábados), un mes natural completo en cuatro fracciones al menos de 5 días naturales; o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fuese menor. En este último caso, la fracción que exceda de la unidad otorgará derecho a un día completo de vacación.

Si el personal pasara a situación de incapacidad temporal, previo acuerdo de las partes, se trasladaría el disfrute de las vacaciones. En caso de falta de acuerdo, se disfrutará el periodo establecido previamente tras el alta y el resto deberá acordarse con la dirección.

ART. 44 CALENDARIO DE VACACIONES.

En el mes de diciembre de cada año se solicitará por el personal el periodo preferente de vacaciones para el año siguiente. Teniendo en cuenta las necesidades previsibles de los servicios, las solicitudes presentadas y los criterios que después se establecen, en el mes de enero de cada año se confeccionará con la representación de los trabajadores/as por la dirección del Consorcio un calendario provisional de vacaciones. La Dirección del Consorcio comunicará el calendario definitivo. En el caso de que existan reclamaciones se resolverá en la Comisión paritaria que elaboró dicho calendario.

Salvo que exista acuerdo entre el personal afectado y la dirección en cada centro o servicio, los criterios para vacaciones serán los siguientes:

- a) No podrá haber de forma simultánea más de un 25% de personas en situación de vacaciones en un mismo centro o servicio.
- b) Deberán tomarse preferentemente de mayo a octubre, de forma rotatoria.
- c) Tendrán preferencia para elegir en el primer año las personas con mayor antigüedad en el Consorcio.
- d) En el caso de cónyuges o parejas de hecho, podrían disfrutarse en la misma fecha previo acuerdo con las partes interesadas y a petición de éstas.

ART. 45 MOVILIDAD GEOGRÁFICA.

1.- La movilidad geográfica de los trabajadores y trabajadoras por razones técnicas, organizativas y económicas se efectuarán mediante concurso de traslado, previo informe en el que se justifique su necesidad.

Si quedase desierto el concurso, se seguirá el siguiente procedimiento:

1º El consorcio comunicará al trabajador/a afectado/a propuesta razonada del traslado comunicando el puesto de trabajo, funciones, centro de trabajo y municipio. El trabajador/a deberá prestar su conformidad en el plazo de cinco días.

2º.- Si el trabajador/a está conforme se materializará sin más trámite.

3º.- En el caso de que no prestara su conformidad se consultará al órgano unitario y, en su caso, a la sección sindical a la que pertenezca el trabajador/a, quienes deberán emitir informe por escrito en el plazo de diez días. Si los informes fuesen conformes con el traslado, se efectuará sin más trámite.

4º.- Si el informe no fuese favorable al traslado, éste no se producirá. En tal caso se propondrá para ocupar el puesto al trabajador con menor antigüedad y así sucesivamente.

2.- En el caso de que la dirección del Consorcio estime urgente e imprescindible ocupar el puesto objeto del concurso nombrará al trabajador con menor antigüedad para ocuparlo entre tanto se sustancia el procedimiento descrito en el apartado 1.

3.- De producirse la movilidad geográfica el trabajador/a conservará al menos todos los derechos concernientes a las retribuciones del puesto de procedencia.

ART. 46 MOVILIDAD FUNCIONAL.

1.- La movilidad funcional solo se podrá realizar a través del trabajo de superior categoría, salvo por circunstancias de urgencia o con carácter voluntario. Por necesidades organizativas, de producción y de contratación, el trabajador/a podrá ser destinado a ocupar un puesto de superior categoría a la que tiene reconocida, por un tiempo que no exceda de cuatro meses durante un año y ocho meses durante dos años, teniendo derecho a percibir, mientras se encuentre en tal situación, la remuneración correspondiente a la función efectivamente desempeñada.

El trabajador/a adquirirá la nueva categoría que esté desempeñando si continuara ejerciéndola, excepto cuando se produzca por sustituciones de bajas por I.T., accidente laboral, sustitución de vacaciones o descansos.

2.- La movilidad funcional para trabajos de inferior categoría: sólo se podrá realizar cuando, por necesidades urgentes del servicio, el personal afectado sea destinado a ocupar un puesto de inferior categoría a la que tiene reconocida, o a desempeñar esporádicamente parte de los trabajos de dicho puesto. Tendrá carácter excepcional y voluntario; y solo por circunstancias de urgencia podrá ser obligatoria.

La duración del desempeño de funciones de inferior categoría será por un tiempo que no exceda de un mes durante un año, teniendo derecho a percibir, mientras se encuentre en tal situación, la remuneración correspondiente a su categoría habitual.

ART. 47 EXCEDENCIA VOLUNTARIA

El personal fijo, con antigüedad superior a dos años de servicios en el Consorcio, podrá pasar a la situación especial de excedencia voluntaria con reingreso automático en su categoría cuando haya vacante. En dicha situación no tendrá derecho a retribución o prestación alguna hasta su reincorporación al servicio activo. La duración de la excedencia no podrá ser superior a cinco años, ni inferior a seis meses. Deberá solicitarse por escrito con un mes de antelación.

Este derecho sólo podrá ejercitarse otra vez por la misma persona si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

La intención de reincorporarse deberá comunicarse al Consorcio con al menos tres meses de antelación.

CAPÍTULO 9: DEBERES DEL PERSONAL.

ART. 48 DEBERES GENERALES.

Todo el personal del Consorcio tiene la condición de empleado público, por lo que le es de aplicación la normativa sobre deberes de los empleados públicos contenida en el Estatuto Básico del Empleado Público, incluidos los principios éticos y de conducta.

ART. 49 PRINCIPIOS ÉTICOS Y DE ACTUACIÓN.

Dadas las características de los servicios que se prestan se resalta especialmente la necesidad del cumplimiento de los siguientes principios éticos y de actuación:

- a) Velar por los intereses generales con sujeción y observancia de la Constitución y del resto del ordenamiento jurídico.
- b) Actuar con arreglo a los principios de objetividad, integridad, neutralidad, responsabilidad, imparcialidad, confidencialidad, dedicación al servicio público, transparencia, honradez, promoción del entorno medioambiental y respeto a la igualdad entre mujeres y hombres.
- c) Perseguir la satisfacción de los intereses generales de los ciudadanos, aportando sus ideas para la mejora de los servicios.
- d) Desempeñar las tareas de forma diligente, cumpliendo la jornada y el horario establecidos, obedeciendo las instrucciones y órdenes profesionales de sus superiores, salvo que constituyan una infracción manifiesta del ordenamiento jurídico.
- e) Tratar con respeto a los ciudadanos, a sus compañeros y a los representantes de los órganos de gobierno.
- f) No aceptar tratos de favor que impliquen privilegios o ventajas injustificadas por parte de personas físicas o entidades privadas, absteniéndose de conductas contrarias al servicio público.
- g) Observar y hacer observar las normas sobre seguridad y salud laboral y mantener actualizada su formación y cualificación.

CAPÍTULO 10: RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

ART. 50 RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA

El personal del Consorcio queda sujeto al régimen disciplinario establecido en el EBEP con las precisiones y particularidades que se incluyen en el presente Convenio.

Por lo que se refiere a la enumeración de las faltas, su calificación, así como las sanciones que correspondan, afectará a todo el personal acogido al presente Convenio sin excepción alguna.

Se considera falta todo acto u omisión que suponga quebranto de los deberes establecidos por este Convenio y contrario a lo preceptuado en las disposiciones vigentes aplicables al efecto.

ART. 51 RESTITUCIÓN DEL DAÑO CAUSADO.

Cualquier daño causado, de forma culpable o por negligencia grave, al patrimonio del Consorcio deberá ser restituido a costa del causante, con independencia de la sanción que, en su caso, pudiera proceder.

Las ausencias injustificadas y los retrasos darán lugar a la obligación de recuperación del tiempo no trabajado en el plazo que se acuerde con la dirección, o al descuento de ese tiempo de los días de asuntos propios, si quedaran, o al descuento de la retribución proporcional correspondiente.

ART. 52 FALTAS DISCIPLINARIAS.

1.- Son faltas muy graves:

1.1. Las así consideradas expresamente por el EBEP u otras normas legales aplicables.

1.2. Las detalladas a continuación:

a) El incumplimiento grave de los principios éticos y de conducta señalados en el EBEP, cuando ello cause graves perjuicios a terceros y/o gravísimos al Consorcio.

b) Ocultar pruebas o no atender prioritariamente al trabajador/a que haya sufrido un accidente laboral.

c) La acumulación en un semestre de más de tres faltas graves por motivos de puntualidad o injustificada inasistencia al trabajo, a partir de la primera de ellas.

d) Poner en grave riesgo la integridad física o psicológica de los trabajadores/as del Consorcio.

e) La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza o de autoridad en el desempeño de su cargo.

f) Las ofensas físicas a las personas que trabajen, dirijan o gobiernen el Consorcio.

g) Las ofensas físicas a cualquier ciudadano dentro del horario de trabajo o en el desarrollo de los trabajos encomendados.

h) La violación del secreto profesional.

i) La reiteración o reincidencia en tres o más faltas graves en un periodo de un año, salvo las previstas en el apartado c) de este punto.

k) El acoso sexual, por el que se entiende aquella situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado, de índole sexual con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

l) El acoso moral o mobbing: aquella situación que se produce en el lugar de trabajo, en la que se ejerce una violencia psicológica extrema de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona que ocupa una posición de inferioridad, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores, etc.

2.- Son faltas graves las detalladas a continuación:

a) El incumplimiento grave de los principios éticos y de conducta señalados en el EBEP, siempre que cause perjuicios menos graves a terceros y/o graves al Consorcio.

b) Las ofensas verbales a las personas que trabajen, dirijan o gobiernen el Consorcio.

c) Las ofensas verbales a cualquier ciudadano dentro del horario de trabajo o en el desarrollo de los trabajos encomendados.

d) La disminución voluntaria en el rendimiento del trabajo.

e) Sin causa justificada y en el mismo mes: No acudir al trabajo tres días, o tener más de seis faltas de puntualidad que, acumuladas, supongan un mínimo de 10 horas al mes.

f) La simulación de enfermedad o accidente.

g) No atender los aspectos importantes de la prestación del servicio con la debida diligencia.

h) Ausentarse del trabajo durante la jornada laboral por tiempo superior a una hora sin el debido permiso o causa justificada.

i) La falta de consideración con los administrados en relación con el servicio encomendado al trabajador.

j) Poner en riesgo grave la seguridad de las personas y de los bienes del Consorcio.

k) La imprudencia en el trabajo, con respecto a lo previsto en las normas reglamentarias, que ocasione accidentes o daños a terceros.

l) Ocasionar voluntariamente graves daños a los bienes del Consorcio.

m) La negativa expresa a acudir para prestar declaración en procedimientos que afecten al Consorcio cuando la misma sea decisiva para el esclarecimiento de los hechos y/o pruebas del procedimiento.

n) La reiteración o reincidencia en tres faltas leves en un periodo de un mes.

o) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados.

3.- Son faltas leves las detalladas a continuación:

a) El incumplimiento leve de los principios éticos y de conducta señalados en el EBEP.

b) Dentro del mismo mes y sin causa justificada: la inasistencia de 1 día, o hasta tres faltas de puntualidad superiores a 30 minutos o hasta seis faltas de puntualidad entre 15 y 30 minutos cada una.

- c) Ausentarse del trabajo durante la jornada laboral por tiempo superior a una hora sin el debido permiso o causa justificada.
- d) No comunicar a la Dirección el cambio de domicilio, en el plazo máximo de 7 días, después de haberse realizado.
- e) La falta de pulcritud personal, cuando suponga riesgos para la seguridad e higiene en el trabajo.
- f) La inobservancia leve voluntaria y sin repercusión dañosa sobre terceros de normas y medidas reglamentarias.
- g) No atender los aspectos accesorios de la prestación del servicio con la debida diligencia.
- h) No comunicar a la empresa las vicisitudes familiares o de salud que puedan afectar a los seguros sociales, sin causa justificada.
- i) La imprudencia en el trabajo, con respecto a lo previsto en las normas reglamentarias, que no ocasione serios accidentes o daños a terceros.

ART. 53 SANCIONES.

Las sanciones a imponer serán las siguientes:

1.- Por faltas muy graves:

- a) Las contempladas para este tipo de faltas en el EBEP.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de seis meses a seis años.
- c) Traslado forzoso, de seis meses hasta seis años.

Todas las sanciones por faltas muy graves conllevarán demérito muy grave con penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria, en los términos acordados con la representación unitaria de los trabajadores y trabajadoras.

2.- Por faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de seis días a seis meses.
- b) Traslado forzoso de diez días a seis meses.

Todas las sanciones por faltas graves conllevarán demérito grave con penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria, en los términos acordados con la representación unitaria de los trabajadores y trabajadoras.

3.- Por faltas leves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de uno a cinco días.
- b) Apercibimiento/llamada de atención.

Todas las sanciones por faltas leves conllevarán demérito leve con penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria, en los términos acordados con la representación unitaria de los trabajadores y trabajadoras.

ART. 54 PROCEDIMIENTOS PARA EL RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

La imposición de sanciones por faltas leves no requerirá la instrucción de expediente disciplinario. Estas serán sancionadas por el Presidente o, en su caso, por el Gerente por Delegación de aquel, previa audiencia del interesado.

Las demás faltas, para poder ser sancionadas, requerirán la instrucción previa del expediente disciplinario.

El expediente disciplinario estará formado por:

- Información previa con finalización sin inicio de expediente o en resolución de inicio del expediente y nombramiento de instructor, notificado en forma al interesado.

- Fase instructora:
 - Instrucción del expediente, conteniendo en todo caso audiencia al interesado, calificación provisional, traslado y audiencia a la representación del personal, y calificación definitiva, incluyendo la estimación del daño causado, en su caso. Las audiencias darán lugar, en su caso, a la presentación de alegaciones en el plazo de ocho días desde su notificación.

 - Si lo estima conveniente el juez instructor, tanto de oficio como a instancia de parte, en cualquier momento anterior a la calificación definitiva, una comisión de investigación en la que participará la representación del personal.

 - Si lo estima conveniente el interesado, podrá ser asistido en sus actuaciones por la Sección Sindical a que pertenezca o por el miembro de la representación del personal que designe.

- Fase sancionadora:
 - En ella se dará traslado al órgano sancionador de todo el expediente, incluidas, en su caso, las alegaciones a la calificación definitiva.

 - Finalizará con la resolución que proceda, incluyendo, en su caso, la determinación de la sanción y el establecimiento de la cuantificación del reintegro por daño ocasionado al patrimonio del Consorcio si así procediera.

ART. 55.- PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS Y SANCIONES.

Los periodos de prescripción de las faltas y sanciones serán los señalados en el Estatuto Básico del Empleado Público.

CAPÍTULO 11 ESTRUCTURA RETRIBUTIVA E INDEMNIZATORIA.

ART. 56 EL SALARIO

El Salario está compuesto por la totalidad de las percepciones económicas que deben percibir los trabajadores en contraprestación a sus servicios laborales. Su abono se efectuará mensualmente, antes del día 5 del mes siguiente a su devengo, mediante transferencia a la cuenta corriente a nombre del trabajador que éste haya indicado previamente. A todos los trabajadores se les facilitará el acceso a los datos de su nómina ya sea mediante copia en papel o mediante acceso informático personalizado. Con carácter general, la estructura retributiva seguirá los conceptos y cuantías establecidos para los funcionarios de la Administración local.

La nómina mensual contendrá los importes devengados en el mes corriente por los conceptos de salario base, antigüedad, complemento de destino, complemento específico y, en su caso, paga extraordinaria. Normalmente, el resto de los conceptos se incluirán en la nómina correspondiente al mes siguiente al de devengo.

En el caso de contratos temporales que finalicen después del día 15 del mes, los complementos no generales, los trabajos extraordinarios y el finiquito se pagarán dentro del mes siguiente a la finalización del contrato.

ART. 57 CONCEPTOS RETRIBUTIVOS DE LA PLAZA

El concepto retributivo de la plaza es el salario base. Su devengo será mensual y se cobrará a través de doce pagos mensuales y dos más en las pagas extras en los meses de junio y diciembre. Su cuantía en cómputo mensual es la que figura en los Anexos 1 y 2.

ART. 58 CONCEPTOS RETRIBUTIVOS PERSONALES

Los conceptos retributivos personales son la antigüedad y, en su caso, el complemento personal transitorio y el complemento por enfermedad o accidente.

1.- La antigüedad se regirá en su estructura y cuantía por la establecida para los funcionarios de Administración Local. El Consorcio reconocerá como antigüedad a efectos de devengo económico los servicios prestados en otras Administraciones Públicas.

2.- El complemento personal transitorio podrá utilizarse para situaciones específicas de movilidad funcional para retribuir el desempeño transitorio de un puesto con mayor retribución. Se devengará y cobrará en la parte proporcional que corresponda en función del tiempo en que se desempeñe ese otro puesto. Igualmente podrá utilizarse con el carácter de absorbible en aquellas situaciones transitorias por modificaciones de categorías, posibles valoraciones de puestos o reestructuraciones de los conceptos retributivos.

3.- El complemento por enfermedad o accidente: Se establece un complemento para las situaciones de Incapacidad Temporal derivada de accidente laboral o enfermedad debidamente acreditadas por la Seguridad Social o Mutua de accidentes. El importe de dicho complemento será la diferencia entre las prestaciones que cobre el trabajador en tal situación y el importe de los conceptos retributivos de salario, antigüedad y complementos generales. Se devengará en el mes corriente y se incluirá en la nómina de dicho mes, siempre que la Incapacidad se haya producido en los

veinte días primeros del mes; en caso contrario el Consorcio podrá optar por pagar la nómina ordinaria, realizar una nómina adicional correctora y regularizar las diferencias en la nómina del mes siguiente.

ART. 59 CONCEPTOS RETRIBUTIVOS DEL PUESTO DE TRABAJO

Los conceptos retributivos del puesto de trabajo son el Complemento de Destino y el Complemento Específico.

Estos complementos se devengarán con carácter mensual, se incluirán en las doce pagas mensuales y en las dos pagas extraordinarias, y se cobrarán de acuerdo con lo establecido para cada puesto de trabajo, en las cuantías y formas establecidas para los funcionarios de Administración Local. Para el año 2010 se señalan sus cuantías en los Anexos 1 y 2 que se acompañan.

ART. 60 CONCEPTOS RETRIBUTIVOS POR TRABAJOS EXTRAORDINARIOS.

Los conceptos retributivos por trabajos extraordinarios son los siguientes:

a) Guardias: Son aquellos servicios que, en horario completo y fuera de los horarios habituales, deban o puedan hacerse por necesidades de los servicios. Serán voluntarias salvo que excepcionalmente sea necesaria por razones de interés público y por causas imprevisibles cuando esté cubierto. Serán rotativas entre los trabajadores/as que hayan manifestado su disponibilidad para realizarlas. Se retribuirán de la siguiente forma:

- a. Guardias de lunes a viernes no festivos: se realizarán en las tardes de 16 a 21 horas, con una duración de cinco horas, se retribuirán con 100 € a pagar con la nómina del mes siguiente a aquel en que se realicen.
- b. Guardias en sábados, domingos o festivos: se realizarán en sábados, domingos o festivos, con una duración de cinco horas, se retribuirán con 120 € a pagar en la nómina del mes siguiente a aquel en que se realicen.

b) Horas Extraordinarias: Son aquellas en las cuales se trabaja sin ser horario ordinario ni guardia. Su uso queda reservado a circunstancias extraordinarias en los términos señalados por el Estatuto Básico de los Trabajadores. Su realización será voluntaria, salvo cuando deban hacerse por razones de interés público y por causas imprevisibles en cuyo caso serán obligatorias para aquellos trabajadores a los que se les requiera. Las voluntarias serán rotativas entre los trabajadores que hayan manifestado su disponibilidad para realizarlas. Se retribuirán de la siguiente forma:

- a. Horas extraordinarias festivas diurnas: 20 €
- b. Horas extraordinarias nocturnas: 22 €
- c. Horas extraordinarias festivas y nocturnas: 24 €.

ART. 61 INCENTIVO POR ASISTENCIA.

El incentivo por asistencia se cobrará por la efectiva asistencia del personal a su puesto de trabajo, salvo en los casos de bajas por maternidad o por accidentes de trabajo (en este último caso no se cobrará el primer mes). La cantidad mensual por este concepto será de 75 €.

En los casos de bajas por maternidad o por contingencias profesionales se percibirá el 100% de dicho importe. El importe devengado mensual será la parte alícuota correspondiente a los días efectivamente trabajados en el mes, de forma directamente proporcional sobre los días laborables establecidos en el calendario laboral para cada puesto y mes. Se devengará en el mes corriente y se incluirá en la nómina del mes siguiente.

ART. 62 OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

Si la normativa legal aplicable a cada ejercicio lo permite, se establecerán de mutuo acuerdo entre el Consorcio y la representación del personal aquellos conceptos retributivos que permitan alcanzar los objetivos compartidos e incentiven la mejor prestación de los servicios, en el contexto de la carrera profesional y de la evaluación del desempeño.

Se tendrán en cuenta las características del sector donde se desarrolla la actividad del Consorcio, aplicándose cuantos conceptos o complementos pertenezcan a la misma, por mutuo acuerdo de ambas partes.

ART. 63 INDEMNIZACIONES POR DESPLAZAMIENTOS Y DIETAS

Cuando por circunstancias de los servicios el personal tenga que prolongar su jornada habitual de trabajo dentro de la Provincia y el Consorcio no le pueda suministrar comida, se percibirá una media dieta por importe de 27 €, siendo necesario para su devengo que el desarrollo del trabajo quede prorrogado de su jornada habitual. La dieta completa será de 54 €.

Si para el desarrollo de los trabajos se autoriza el uso de vehículo particular, se percibirá como indemnización la cantidad de 0,30 € por Kilómetro en el año 2010, revisándose anualmente con el IPC.

El alojamiento será gestionado y abonado directamente por el Consorcio.

DISPOSICIÓN ADICIONAL. CONSOLIDACIÓN DE EMPLEO.

Para superar la actual situación de interinidad del personal se convocarán pruebas selectivas, mediante concurso o concurso oposición, en calidad de consolidación de empleo temporal, y en todos los casos amparados tanto por lo dispuesto en el Estatuto Básico del Empleado Público como por el Acuerdo para la Función Pública 2010-2012 (BOE 26 octubre 2009) u otras disposiciones más beneficiosas que pudieran firmarse en desarrollo de los mismos, previo acuerdo con los representantes del personal y por mutuo consenso. En las bases reguladoras se

establecerán pruebas que tengan un predominante contenido práctico. En el caso de utilizarse el concurso, será necesario superar un curso práctico específico.

DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA: RATIFICACIÓN POR LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO DEL CONSORCIO

Al ser el Consorcio una Administración Pública, el presente Convenio no será eficaz hasta tanto no sea aprobado por la Junta General del Consorcio.

Para lo no pactado en este Convenio Colectivo o para lo que mejore lo recogido en él, se estará a lo dispuesto en el Estatuto Básico del Empleado Público y en las Normativas Laborales vigentes.

Y en prueba de conformidad, firman en todas sus hojas y en los anexos, y suscriben el presente convenio las personas que a continuación se indican:

ÍNDICE DE ANEXOS:

ANEXO 1 CUADRO DE CONCEPTOS RETRIBUTIVOS POR GRUPOS Y PUESTOS DE TRABAJO PARA 2.010 SIN EL DESCUENTO DEL 5% A QUE HACE REFERENCIA EL REAL DECRETO-LEY 8/2010, DE 20 DE MAYO, POR EL QUE SE ADOPTAN MEDIDAS EXTRAORDINARIAS PARA LA REDUCCIÓN DEL DÉFICIT PÚBLICO.

ANEXO 2 CUADRO DE CONCEPTOS RETRIBUTIVOS POR GRUPOS Y PUESTOS DE TRABAJO PARA 2.010 CON EL DESCUENTO DEL 5% A QUE HACE REFERENCIA EL REAL DECRETO-LEY 8/2010, DE 20 DE MAYO, POR EL QUE SE ADOPTAN MEDIDAS EXTRAORDINARIAS PARA LA REDUCCIÓN DEL DÉFICIT PÚBLICO.

ANEXO 3 CUADRO INICIAL DE JORNADAS Y HORARIOS EN CADA SERVICIO OPERATIVO.

ANEXO 4 CUADRO DE PUESTOS DE TRABAJO A 31 DE OCTUBRE DE 2.010, INDICATIVO DE LA SITUACIÓN DE MOVILIDAD DEL PUESTO.

ANEXO 5 CUADRO RESUMEN DE PERMISOS Y LICENCIAS EN VIGOR EN 2.010.

ANEXO 1

CUADRO DE CONCEPTOS RETRIBUTIVOS POR GRUPOS Y PUESTOS DE TRABAJO PARA 2010 SIN EL DESCUENTO DEL 5% QUE HACE REFERENCIA EL REAL DECRETO DECRET-LEY 8/2010, DE 20 DE MAYO, POR EL QUE SE ADOPTAN MEDIDAS EXTRAORDINARIAS PARA LA REDUCCIÓN DEL DÉFICIT PÚBLICO.

CATEGORÍA	SALARIO BASE	COMPL. DESTINO	COMPLEM. ESPECÍFICO	TRIENIO	INCENTIVO PRODUCTIVIDAD ASISTENCIA	MENSUAL
Nº pagas	14	14	14	14	11	
ADMINISTRATIVO	741,90	375,58	893,44	27,09	75,00	2.085,92
COORD. TÉCNICO	995,25	541,92	1.410,94	36,08	75,00	3.023,11
TÉCNICO AUXILIAR	741,90	371,93	964,57	27,09	75,00	2.153,40
OFICIAL CONDUCTOR Y MANTENIMIENTO	606,63	324,18	826,22	18,10	75,00	1.832,03
OFICIAL DE APOYO	606,63	324,18	656,93	18,10	75,00	1.662,74

CATEGORÍA	SALARIO BASE	COMPL. DESTINO	COMPLEM. ESPECÍFICO	TRIENIO	INCENTIVO PRODUCTIVIDAD ASISTENCIA	ANUAL
Nº pagas	14	14	14	14	11	
ADMINISTRATIVO	10.386,60	5.258,12	12.508,16	379,26	825,00	28.977,88
COORD. TÉCNICO	13.933,50	7.586,88	19.753,16	505,12	825,00	42.098,54
TÉCNICO AUXILIAR	10.386,60	5.207,02	13.503,98	379,26	825,00	29.922,60
OFICIAL CONDUCTOR Y MANTENIMIENTO	8.492,82	4.538,52	11.567,08	253,40	825,00	25.423,42
OFICIAL DE APOYO	8.492,82	4.538,52	9.197,02	253,40	825,00	23.053,36

ANEXO 2

CUADRO DE CONCEPTOS RETRIBUTIVOS POR GRUPOS Y PUESTOS DE TRABAJO PARA 2010 CON EL DESCUENTO DEL 5% QUE HACE REFERENCIA EL REAL DECRETO DECRETO-LEY 8/2010, DE 20 DE MAYO, POR EL QUE SE ADOPTAN MEDIDAS EXTRAORDINARIAS PARA LA REDUCCIÓN DEL DÉFICIT PÚBLICO.

CATEGORÍA	SALARIO BASE	COMPL. DESTINO	COMPLEM. ESPECÍFICO	TRIENIO	INCENTIVO PRODUCTIVIDAD ASISTENCIA	MENSUAL
Nº pagas	14	14	14	14	11	
ADMINISTRATIVO	704,81	356,80	848,77	25,74	75,00	1.985,38
COORD. TÉCNICO	945,49	514,82	1.340,39	34,28	75,00	2.875,70
TÉCNICO AUXILIAR	704,81	353,33	916,34	25,38	75,00	2.049,48
OFICIAL CONDUCTOR Y MANTENIMIENTO	576,30	307,97	784,91	17,20	75,00	1.744,18
OFICIAL DE APOYO	576,30	307,97	624,08	17,20	75,00	1.583,35

CATEGORÍA	SALARIO BASE	COMPL. DESTINO	COMPLEM. ESPECÍFICO	TRIENIO	INCENTIVO PRODUCTIVIDAD ASISTENCIA	ANUAL
Nº pagas	14	14	14	14	11	
ADMINISTRATIVO	9.867,34	4.995,20	11.882,78	360,36	825,00	27.570,32
COORD. TÉCNICO	13.236,86	7.207,48	18.765,46	479,92	825,00	40.034,80
TÉCNICO AUXILIAR	9.867,34	4.946,62	12.828,76	355,32	825,00	28.467,72
OFICIAL CONDUCTOR Y MANTENIMIENTO	8.068,20	4.311,58	10.988,74	240,80	825,00	24.193,52
OFICIAL DE APOYO	8.068,20	4.311,58	8.737,12	240,80	825,00	21.941,90

ANEXO 3
CUADRO INICIAL DE JORNADAS Y HORARIOS EN CADA
SERVICIO

CATEGORÍA	JORNADA SEMANAL	HORARIO DIARIO
ADMINISTRATIVO	DE LUNES A VIERNES	08:00 A 15:00 HORAS
COORD. TÉCNICO	DE LUNES A VIERNES	08:00 A 15:00 HORAS
TÉCNICO AUXILIAR	DE LUNES A VIERNES	08:00 A 15:00 HORAS
OFICIAL CONDUCTOR Y MANTEN.	DE LUNES A VIERNES	08:00 A 15:00 HORAS
OFICIAL DE APOYO	DE LUNES A VIERNES	08:00 A 15:00 HORAS

ANEXO 4
CUADRO DE PUESTOS DE TRABAJO A 31 DE OCTUBRE DE 2010, INDICATIVO DE LA
SITUACIÓN DE MOVILIDAD DEL PUESTO

TRABAJADOR	CATEGORÍA PROFESIONAL	UBICACIÓN LABORAL PROVISIONAL
SERVICIOS CENTRALES		
DOMÉNECH FERNÁNDEZ, ENRIQUE	OFICIAL ADMINISTRATIVO	CENTRO CÍVICO
RÍOS ARAGÜEZ, JOSÉ LUIS	COORDINADOR TÉCNICO	CENTRO CÍVICO
SERVICIOS OPERATIVOS		
CANTARERO GALLEGO, ANDRÉS	OFICIAL CONDUCTOR	RUTA PROVINCIAL CON CAMIÓN
CORDÓN LEIVA, ANTONIO	OFICIAL CONDUCTOR	RUTA SIERRA NIEVES Y ZONA ANTEQUERA
GONZÁLEZ RUIZ, RAUL	TÉCNICO AUXILIAR	RUTA AXARQUÍA 2
LARA LARA, JUAN MANUEL	OFICIAL DE APOYO	RUTA ZONA ANTEQUERA
NAVARRO MERINO, ANTONIO	TÉCNICO AUXILIAR	RUTA AXARQUÍA 1
TORRES RIVERA, JOSÉ ANTONIO	TÉCNICO AUXILIAR	RUTA SERRANÍA Y ZONA ANTEQUERA

ANEXO 5 CUADRO RESUMEN DE PERMISOS Y LICENCIAS EN VIGOR EN 2.010.

(De acuerdo con el Capítulo V del Título III del Estatuto Básico del Empleado Público)

a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o y primero de afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de cinco días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de siete días hábiles cuando sea en distinta localidad.

b) Por traslado de domicilio, dos días si es en el mismo municipio y cuatro si es a un municipio distinto.

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

d) Para concurrir a exámenes oficiales o académicos y demás pruebas de aptitud, durante los días de su celebración.

e) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá 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. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente la funcionaria podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

g) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o el funcionario tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

h) Por razones de guarda legal, cuando el funcionario tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho el funcionario que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

i) 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.

- j) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.
- k) Por asuntos particulares, seis días y uno por cada sábado festivo. Tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido.
- l) Por matrimonio o formalización de pareja de hecho: 20 días.
- m) Permiso por parto, adopción o acogimiento: tendrá una duración de cien días hábiles. Los sábados no tendrán la consideración de día hábil.
- n) Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de quince días hábiles, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados a) y b).”